

XLIX Legislatura

DEPARTAMENTO PROCESADORA DE DOCUMENTOS

Nº 1472 de 2023

Carpeta Nº 3713 de 2023 — Comisión de Presupuestos, integrada con la de Hacienda

---

RENDICIÓN DE CUENTAS Y BALANCE DE EJECUCIÓN PRESUPUESTAL
EJERCICIO 2022

Aprobación

Versión taquigráfica de la reunión realizada
el día 28 de julio de 2023

(Sin corregir)

Presiden: Señores Representantes Juan Martín Rodríguez, Presidente y Gustavo Olmos, Presidente (ad hoc).

Miembros: Señores Representantes Jorge Alvear González, Sylvia Ibarguren Gauthier, Narcio López, Ana María Olivera Pessano y Dayana Pérez.

Integrantes: Señores Representantes Bettiana Díaz Rey, Adriana Figueira, Adriana González, Álvaro Lima, Aramis Migues, Gerardina Montanari, Marcos Portillo, Iván Posada Pagliotti, Sebastián Valdomir y Álvaro Viviano.

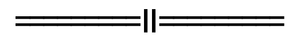
Asisten: Señores Representantes Lucía Etcheverry Lima y Marcelo Fernández Cabrera.

Invitados: Por la Oficina Nacional del Servicio Civil: doctor Conrado Ramos, Director; doctor Carlos Delpiazzo, asesor; doctor Ariel Sánchez, Subdirector; doctor Alejandro Milanesi, Adscripto de la Dirección; magíster licenciado Diego Gonnet Ibarra y licenciado Bruno Minchili, asesores del Director; doctora Natalia Jordán, asesora de Subdirección; Adriana Mangino, Director de Departamento; doctora Onaya Lemes, Gerente (i) del Área Asesoría Letrada; licenciada Analía Corti, Gerente (i) del Área Laboratorio de Innovación y Observatorio de la Función Pública; contadora Fabiana Dutra, Gerente de Gestión del Desempeño; técnico administrativo Fernando Carrasco, Gerente (i) del

Área Gestión del Talento y Desarrollo Organizacional; licenciado Sebastián Deluca, Contaduría General de la Nación, y magíster Lara Robledo, Coordinadora Ejecutiva del Programa de Rediseño Organizacional

Secretarios: Señora Laura Rogé y señor Eduardo Sánchez.

Prosecretarias: Señoras Sandra Pelayo y Patricia Fabra.



SEÑOR PRESIDENTE (Juan Martín Rodríguez).- Habiendo número, está abierta la reunión.

(Es la hora 10 y 18)

——Buenos días.

Les solicito designar a un presidente *ad hoc*, puesto que más adelante me tendré que ausentar de la Comisión.

SEÑOR REPRESENTANTE VALDOMIR (Sebastián).- Propongo al señor diputado Gustavo Olmos.

SEÑOR PRESIDENTE.- Se va a votar.

(Se vota)

——Once por la afirmativa: AFIRMATIVA. Unanimidad.

(Se designa al señor representante Gustavo Olmos como presidente *ad hoc*)

SEÑOR REPRESENTANTE LÓPEZ (Narcio).- También propongo al señor diputado Marcos Portillo.

SEÑOR PRESIDENTE.- Se va a votar.

(Se vota)

——Diez en once: AFIRMATIVA.

(Se designa al señor representante Marcos Portillo como presidente *ad hoc*)

——Le agradezco a la Comisión por su generosidad hacia este presidente.

Corresponde invitar a pasar a la delegación de la Oficina Nacional del Servicio Civil.

(Ingresa a sala una delegación de la Oficina Nacional del Servicio Civil)

——La Comisión de Presupuestos integrada con la Hacienda da la bienvenida a una delegación de la Oficina Nacional del Servicio Civil, integrada por el director, doctor Conrado Ramos; el subdirector, doctor Ariel Sánchez; el asesor, doctor Carlos Delpiazzo; el adscripto de la Dirección, doctor Alejandro Milanesi; los asesores de la Dirección, magíster licenciado Diego Gonnet Ibarra y el licenciado Bruno Minchilli; la asesora de la Subdirección, doctora Natalia Jordán; la directora de Departamento, Adriana Mangino; la gerente interina del Área Asesoría Letrada, doctora Onaya Lemes; la gerente interina del Área Laboratorio de Innovación y Observatorio de la Función Pública, licenciada Analía Corti; la gerente de Gestión del Desempeño, contadora Fabiana Dutra; y el gerente interino del Área Gestión del Talento y Desarrollo Organizacional, técnico en administración Fernando Carrasco. Por parte de la Contaduría General de la Nación, el licenciado Sebastián Deluca, y por la Coordinadora Ejecutiva del Programa de Rediseño Organizacional, magíster Lara Robledo.

La metodología que ha definido esta Comisión es darle la palabra a la delegación a efectos de realizar una presentación inicial en lo que respecta a la Rendición de Cuentas Ejercicio 2022; en su caso particular, también estarán participando la semana que viene cuando concurran con Presidencia, así que si hay aspectos que entienden deberían ser incorporados la próxima semana, les solicitamos que lo hagan en dicho momento. Asimismo, si consideran que deben hacerlo hoy, háganlo ahora. Tratemos de no repetir lo que vamos a hablar ahora y lo que hablaremos la semana que viene, o viceversa. Al término de la exposición habrá una ronda de preguntas generales, donde los legisladores

formularán, para tener su respuesta posterior de parte de la delegación. Luego de ello, habrá una segunda presentación en lo que respecta al articulado, con sus correspondientes preguntas y respuestas.

Si creen que puede realizarse una única presentación, indíquenoslo, por favor, así nos adaptamos a esa metodología. De lo contrario, seguimos con el mecanismo de dos etapas. Naturalmente, director, en caso que usted considere que debe darle la palabra a algún integrante de la Comisión nos lo hace saber y procedemos a cederle el uso de la palabra.

SEÑOR RAMOS (Conrado).- Buenos días a todos y todas. Es un honor estar nuevamente acá.

Preferimos hacer primero una presentación y luego, ya que es un articulado extenso, hablar de los artículos. Son cinco bloques los que queremos presentarles.

Les agradecemos que nos hayan permitido venir con toda la delegación. Es un orgullo, así como un honor, contar con la presencia del doctor Carlos Delpiazzo, quien, de alguna manera, lideró el equipo de especialistas, administrativistas y constitucionalistas que nos asesoraron en la redacción de este articulado que, de cierta forma, es muy transformador para la lógica de categorización y estructuración de una carrera en Uruguay. No queríamos cometer ningún tipo de inconstitucionalidad o ilegalidad y es por eso que solicitamos este asesoramiento de primer nivel. Reitero el orgullo que sentimos al tener este equipo representado por el doctor Carlos Delpiazzo.

Si bien no solemos venir con una delegación tan amplia, en esta oportunidad quisimos que estuviese presente cada uno de los que ha intervenido en los principales proyectos de nuestra Oficina. Pretendimos comenzar con un cambio de paradigma en materia de gestión humana. Cada uno de ellos representa, de cierta manera, no solo a quienes producen información muy valiosa para esta Casa y para la ciudadanía, sino también a los que han trabajado fuertemente en cada desarrollo de estos proyectos que vamos a tratar de ir sucintamente presentándoles. Sentimos el orgullo de decir -aunque sabemos que siempre son acumulaciones de las distintas administraciones y de los distintos partidos políticos-, que creemos que iniciamos un cambio de paradigma en la concepción de las políticas de gestión humana en este país.

Cuando mencionaba el inicio de un cambio de paradigma, más de administración de personal, si uno veía el principal sistema que tenía la Oficina del Servicio Civil era el SGH 2.0, sistema que nos permitía trabajar en el presentismo. Cuando asumimos teníamos casi cincuenta personas, de las cuales treinta y cinco trabajando en una especie de mesas de entradas, un sistema muy inestable porque cuando un organismo se equivocaba en las incidencias, es decir al pasarnos las entradas y salidas de un funcionario para poder llevar el presentismo había que hacer intervenir a toda esa mesa de entrada, profesionales que estaban trabajando de apoyo a los ministerios, y después había que tocar el *hardware* para poder hacer las correcciones pertinentes. No teníamos mucho más de información sobre gestión humana. Desde el Servicio Civil no sabemos dónde trabaja un funcionario, en qué unidad organizativa reviste, qué hace realmente. Estos datos no eran aportados por el SGH 2.0 y hoy en día estamos trabajando junto a la Contaduría General de la Nación, en un sistema único de un solo SGH, donde tenemos mucha información al respecto. Es por esto que decimos que se ha iniciado un cambio de paradigma en esta materia y en otros proyectos que a continuación voy a pasar a señalar.

Con respecto al nuevo sistema de carrera que vamos a tratar hoy es cierto que se ha venido demorando pero, finalmente, hemos podido tener un modelo consistente, sólido para venir a presentarlo en esta Casa y solicitar su aprobación.

En lo que tiene que ver con la nueva forma de evaluar a los funcionarios públicos, más adelante voy a mostrarles el diagnóstico del sistema que rige hoy en día y el por qué de las características del sistema que planteamos -y así lo acordamos con COFE- como plan piloto para el año que viene y que no tuviera consecuencias sobre los ascensos hasta no tener una evaluación hecha en conjunto con COFE y ver si está como para cristalizarse y ya tener las consecuencias previstas. Pero, por lo menos, presentamos lo que estamos solicitando a esta Casa: un artículo que nos dé marco legal para avanzar en esto que ya venimos haciendo; ya hemos tenido talleres, y no solamente con los sindicatos, sino también con los profesionales, los funcionarios y los jerarcas que, de casi unos dos mil, llevamos más de mil sensibilizados con una capacitación, ya que el rol del supervisor cambia sensiblemente en esto que tiene que ver con la evaluación del desempeño.

Como les decía anteriormente, tenemos la inversión en nuevas tecnologías para gestionar de forma más rápida, transparente y eficiente los procesos de gestión humana. Todos sabemos que Uruguay Concursa fue una muy buena iniciativa de las administraciones anteriores: dio mucha cristalinidad en los ingresos a la función pública. El talón de Aquiles que tenía, y seguimos teniendo aunque estamos trabajando en poder solucionarlo, es la lentitud en los procesos y hasta la rutinización de ciertos mecanismos en el ingreso. Por tal motivo, hemos trabajado en la digitalización y aplicación de nuevas tecnologías que tienen que ver con presentación de un CV digital, en el cual estamos trabajando conjuntamente con el Prorrectorado de la Universidad de la República que nos pidió asesoramiento y, en conjunto, estamos trabajando para que la Universidad también incorpore el CV digital a nivel de los funcionarios administrativos no docentes, porque los docentes que estamos en el Sistema de Investigación ya tenemos el CV digital. Pronto tendremos un legajo digital para los funcionarios y así no tendremos que ir a buscar la carpeta donde está todo el legajo de cada funcionario cuando haya un concurso. Lo que nosotros llamamos el pre y el pos Uruguay Concursa es no depender de expedientes que muchas veces se demoran; los procesos de los expedientes de ingreso no tienen una trayectoria unívoca y en varias ocasiones falta información, a veces el técnico de la Contaduría, del Servicio Civil o de la Jurídica de Presidencia cuando lo va a analizar -cuando tiene tiempo, después de dos o tres semanas-, va para atrás de nuevo.

(Se acompaña la exposición con una presentación)

(Fundamentación)

——Entonces, diseñamos un sistema de formularios digitales en los que puedan avanzar este tipo de procesos. Nosotros tenemos la estimación de que cuando un jerarca de una unidad ejecutora manifiesta la necesidad de hacer un ingreso y llenar una vacante, demora en promedio seis meses y medio antes de salir del ministerio para los organismos de contralor; eso sucede históricamente. Esto es lo que hemos hecho.

También hemos trabajado directamente en los Incisos con las áreas de gestión humana. Una dificultad que tenemos -por eso, surgió la nueva carrera administrativa- es que los cargos jerárquicos son discrecionales y no son concursados. Entonces, se hace mucha tarea de capacitación y no hay seguridad de que a quien se esté capacitando, el año que viene vaya a seguir siendo el cargo jerárquico porque son designaciones discrecionales y hay una volatilidad mucho más grande que en las empresas públicas, por ejemplo, a niveles gerenciales o directivos en la Administración Central.

Asimismo, hemos invertido mucho en capacitar a las áreas de gestión humana; hemos armado nodos de intercambio de información y desarrollamos, de alguna manera, mediciones consultando líneas de base para ver los modelos de madurez en doce indicadores que tenemos sobre políticas de gestión humana y con programas de mejoras

de gestión en los cuales después abundaré un poco más. Estos son los proyectos fundamentales.

Con respecto a la carrera, no sé si vale la pena dar los rasgos esenciales o lo hacemos directamente al avanzar en ella. Los escalafones que estamos proponiendo son tres y cambiamos la lógica -hay un cambio de paradigma- de lo que determina la ocupación de un funcionario dentro un escalafón; no es exclusivamente lo que estudié o la cantidad de años o dónde estudié, sino lo que hago y el valor público que eso puede tener. Por ejemplo, nosotros identificamos dos ocupaciones: especialista en comunicación institucional y electricista especializado, ambos como requisito mínimo de ingreso pueden tener UTU. Hoy en día cuando se dice UTU directamente es administrativo o escalafón B, pero no puede ser A, profesional. En este caso, nosotros mirando el valor de la ocupación de unos actores -después los voy a explicar- evaluamos qué comunicación institucional pertenece al profesional y técnico, y el especialista en electrónica pertenece al administrativo y especializado, pero ambos requieren UTU. En ese caso, uno puede ver el cambio de paradigma, o sea, no es lo que estudié necesariamente, sino el valor público que agrega mi ocupación en base a unos parámetros que luego vamos a mostrar.

La carrera pasa a tener seis niveles de formación en vez de tener dieciséis grados; el aumento de grado en grado hoy no significa salarialmente mucho. Además, con las reestructuras estamos tratando de corregir unos agujeros enormes, porque se tiende a sustituir cargos que están en grados de ascenso por cargos en grados de ingreso -porque se pueden hacer más ingresos sustituyendo los ascensos- y, entonces, se generan unas lagunas enormes en las pirámides de ascenso.

La Ley N° 19.121, que no se implementó, ya tenía la buena idea de ir por menos niveles y no tanto por grados. Por lo tanto, tampoco es que estemos haciendo en ese sentido una revolución, sino que estamos tomando buenas ideas de administraciones anteriores. Entonces, tenemos un nivel de categoría de formación, dos niveles de desarrollo, dos niveles de especialización y estamos incorporando a la carrera la jefatura de departamento, que hoy es una función. Eso lo conversamos mucho con el equipo de asesores que representa el doctor Carlos Delpiazzo y nos parecía que le dábamos un estatus y una posibilidad de carrera más amplia a los funcionarios antes de pasar del cargo a la función. Entonces, dejamos para las funciones de administración superior director de división y gerencia de área, y al jefe de departamento lo volvimos a instalar -si se quiere en una forma weberiana- dentro de la carrera administrativa. No obstante ello, todos los jefes de departamento que vayan a concursar reciben los temas de liderazgo; eso es para evitar lo que siempre se decía: llega alguien por antigüedad, pero después no es buen líder. Esa es un poco la excusa para siempre tener funciones en lugar de cargos.

O sea que son 115 descripciones y nosotros identificamos también los procesos en los que cada ocupación está involucrada. Esto no tiene consecuencias jurídicas, o sea, nuestra normativa no está diseñada para que el proceso en el que interviene un funcionario tenga una consecuencia jurídica, sino que simplemente es información para diseñar políticas de gestión humana. De ahora en adelante vamos a saber en qué ocupación trabaja un funcionario, esa ocupación a qué proceso pertenece -si es proceso de estado de bienestar, de políticas sociales, de procesos productivos, de apoyo a la gestión, de gestión humana o financiero contable- y vamos a poder diseñar mucho mejor todo lo que tiene que ver con la capacitación, las políticas y la planificación. Ahora vamos a poder decir: en este proceso tenemos un sesgo de género muy fuerte o en este proceso tenemos dificultades etarias, porque tenemos involucrada gente muy mayor y tenemos que rejuvenecer. En definitiva, vamos a poder estudiar por procesos como lo hacen otras administraciones.

En la transparencia que sigue diseñamos los 22 puntos de pago a lo que correspondía a cada una de las ocupaciones con los mínimos y máximos legales que hay hoy en día. Ustedes van a ver que en el articulado nosotros no estamos poniendo el punto de pago con la ocupación específicamente, sino que le presentamos al Parlamento los mínimos y máximos de cada escalafón. Creo que es mínimamente imprescindible traer eso al Parlamento para no pedir una carta en blanco, pero al no implementarse esta carrera en este período de gobierno nos parecía que era mejor que esta línea salarial pueda ser estudiada y evaluada nuevamente en una próxima administración. Nos parece dejar los puntos de pagos como una metodología, pero que el Parlamento decidiera, o que el Ejecutivo le hiciera una propuesta de cuánto se paga cada ocupación, se decidiera cada ocupación qué punto de pago va a tener y no esta Administración que no está implementando esta carrera. Esto también fue acordado con COFE, no la línea salarial porque reclama que tiene que ser más alta, sino identificar en esta propuesta que estamos haciendo la ocupación al punto de pago.

Ahora me voy a referir a algunos datos de cómo trabajamos en el diseño de la carrera. Hicimos más de mil doscientas entrevistas para tener descripciones. Esto no se había hecho previamente. Yo he estado involucrado en el proyecto SIRO (Sistema Integrado de Retribuciones y Ocupaciones), en la Ley N° 19.121, y puedo decir que la forma de trabajo, de alguna manera, ha sido más de manual; o sea, de tener listado de ocupaciones, pero no identificadas empíricamente. A nosotros nos sirvieron estos años para ir a los ministerios y hacer miles de entrevistas a los funcionarios para sacar inductivamente qué hace un funcionario público. Muchas veces el funcionario es muy solvente en decir qué es lo que hace y otras veces es confuso. Por ejemplo, si a nosotros nos preguntan: "¿Qué hago?", uno hace mucha cosa y empieza a designar tanta cosa que parecería que tuviera diez ocupaciones al mismo tiempo. Otros funcionarios te van a decir: "Mirá, no tengo claro qué es lo que hago". Entonces, hicimos muchos muestreos y entrevistas hasta que empezamos a saturar las respuestas en un *software* que nos cedió Inefop para identificar una ocupación y contrastarla con distintos modelos teóricos; obviamente, uno siempre va de lo empírico a lo teórico y de lo teórico a lo empírico, interactivamente. Ese fue el proceso para identificar 115 ocupaciones.

Fui a Costa Rica por los setenta años del Servicio Civil, me han invitado a Paraguay por la nueva ley del servicio público y República Dominicana está en esto; todos están yendo hacia un sistema de categorización y valoración de las ocupaciones, pero primero van a la ley y después van a ver cómo lo hacen y ahí es que tienen unos problemas enormes. Nosotros aprovechamos este tiempo para hacer un trabajo de campo muy exhaustivo -podrá haber salido mejor o peor-, en el que se trabajó con los funcionarios y con COFE. Hay que decir que si los directores generales de secretaría de un Ministerio y la Confederación no abren las puertas de un Ministerio, es muy difícil trabajar empíricamente con los funcionarios públicos. Nosotros agradecemos que nos hayan abierto las puertas de los ministerios para trabajar con los funcionarios y hacer esta identificación de las ocupaciones. Luego que identificamos las ocupaciones las hemos testeado con más de 12.000 funcionarios, uno por uno; hicimos un trabajo, cuerpo a cuerpo, para ver si se sentía cómodo e identificado con la ocupación. Esto nos sirvió en muchos casos -incluso, me acuerdo en los ministerios de Transporte, de Ganadería y trabajando con el sindicato- porque nos han dicho: "Mirá, este grupo ocupacional no está del todo conforme con la descripción y la ficha técnica que están haciendo ustedes de la ocupación". Eso sirvió para que nosotros pudiéramos ajustar la ficha técnica. O sea que se hizo un trabajo cuerpo a cuerpo con los funcionarios para identificar estas ocupaciones. Se realizaron 98 talleres, en los que se contó con la participación de más de 700 funcionarios; se capacitaron 28 de gestión humana de los Incisos como

metodólogos y facilitadores en el reglamento funcional. Obviamente, las gerencias de gestión humana fueron fundamentales para ser replicadores de la metodología con la que veníamos trabajando.

Por otro lado, hicimos un diagnóstico respecto a gestión del desempeño que presentamos en la rendición de cuentas pasada. A grandes rasgos, pudimos concluir que hoy en día no sirve el diagnóstico para el ascenso. Quizás, muchos de ustedes fueron jerarcas en la Administración Pública y conocen bien cómo se evalúa a un funcionario hoy en día. Se trata de una hoja donde aparecen determinadas dimensiones con puntajes; cada dimensión tiene un máximo de 20 puntos y, por lo general, los jerarcas califican a todo el mundo con el máximo de 20 puntos. Cuando los jerarcas deciden no poner 20 puntos, sino 17 o 18 puntos inmediatamente -esto lo tenemos sistematizado- los funcionarios presentan recursos e interviene un tribunal que no conoce al funcionario.

Al querer actualizar este sistema hemos visto que había Incisos o unidades ejecutoras que hace años que no hacían una evaluación. Entonces, se preguntó a Jurídica de Presidencia cómo se podía solucionar esto y, de alguna manera, la resolución que se tomó era que se tomara el último año en el que se hizo una evaluación y se aplicara hasta el día de hoy. Lo que quiero decir es que el panorama en cuanto a evaluación es nefasto.

La encuesta de motivación que hicimos sobre 40.000 funcionarios públicos en 2020 arrojó que una de las cosas que más les molesta a los funcionarios es que las evaluaciones no son conducentes para premiar al buen funcionario o castigar al mal funcionario y, por lo tanto, eso desmotiva mucho la tarea. Visto esto pensamos en tratar de diseñar otro sistema de evaluación. Entonces nos preguntamos: "¿Se podrá mejorar?". Y dijimos: "Hagamos un piloto". Precisamente, esto es lo que tratamos con COFE, porque es muy radical el cambio cultural que estamos proponiendo. Estamos capacitando a muchos jerarcas que pensamos que ni siquiera iban a acudir, porque todavía no es ley, no está aprobado por el Parlamento, y tampoco hay un decreto. Nos parecía que primero teníamos que ir por la aprobación parlamentaria para luego avanzar en un decreto.

Entonces, ¿dónde iba a estar el incentivo de un jerarca para capacitarse y sensibilizarse con un nuevo sistema de evaluación que encima le iba a llevar mucho más tiempo? Sin embargo, tenemos a más de la mitad de los jerarcas de la Administración Central con cursos de sensibilización, de capacitación como los que estamos empezando ahora. En este momento, tenemos inscritas unas 300 personas para la capacitación; Fabiana Dutra que está encargada de esa área lo puede confirmar.

La lógica es hacer una evaluación 370 basada en un soporte digital que va a estar pronto para marzo o abril del año que viene; si no, es un papeleo infame, tanto para el funcionario como para el jerarca. El propio funcionario evaluado y el jerarca serán los principales responsables de llevar a cabo el ciclo de evaluación basada en competencias, actitudes y no lleva notas, no tiene consecuencias sobre el dinero; no estamos maduros para tener evaluaciones con remuneración variable. Por lo menos a nivel de la Administración Central preferimos no tener notas. Si volvemos a repetir las notas, volvemos a repetir el tema de que todo el mundo es calificado con el máximo y si lo atamos a dinero es peor, porque se termina salarizando como ya sabemos que suele pasar en la Administración.

Por lo tanto, estamos viendo si se completa o no el ciclo de evaluación con la participación de los colaboradores, de los colegas del funcionario evaluado, de los que están debajo en supervisión por ese funcionario que está evaluado en caso de que tenga jerarquía de su supervisor inmediato y su autoevaluación. Más que nada son conceptos basados en comportamientos observables y, por eso, tenemos un diccionario de

competencias con comportamientos observables muy sintéticos, muy básicos, sobre si hay que sentarse entre supervisor y evaluado para cerrar una brecha de competencia. Es decir, hagamos un compromiso.

El otro día estuvimos charlando con autoridades de Ancap que ya tienen un sistema y Fabiana viene del Banco de Seguros del Estado donde también hay un sistema instalado similar a este, pero hemos hecho las adaptaciones propias para la Administración Central.

Lo que quiero decir es que es un sistema complejo, que no está poniendo notas y por el que se evalúa si se completó el ciclo de evaluación y si hay un esfuerzo o no por cerrar la brecha de desempeño. En última instancia, el supervisor evalúa o no si se ha cerrado el ciclo, pero además es un sistema muy objetivo porque el propio sistema digitalizado es el que va evaluando si se van cumpliendo o no las distintas etapas. No está basado en una evaluación subjetiva del supervisor únicamente como es hasta ahora.

Por lo tanto, esperamos tener muchísimos menos recursos ya que es un sistema basado en si se completó el ciclo de evaluación y eso mismo lo va a determinar el propio sistema que está digitalizado.

El proyecto de calidad de gestión humana es el que permite fortalecer las áreas de gestión humana. Se realizaron catorce encuentros en nuestra comunidad de práctica de gestión humana; hubo más de cien participantes referentes técnicos del área y seis encuentros de la red de gestión humana con participantes de las unidades organizativas de la Administración Central. Asimismo, hemos desarrollado guía de mejores prácticas de gestión humana como, por ejemplo, la de retiros. Tenemos un número muy alto de gente que se está retirando y entra en la etapa de jubilación y no puede ser que se vayan sin transmitir sus conocimientos. También busca preparar a esa gente para el retiro y el nuevo ciclo de vida que enfrentan con sus complejidades. Hemos hecho capacitaciones y guías a disposición de cada Ministerio para que puedan aplicarla y, de alguna manera, manejar mejor la gestión del conocimiento. Estoy pensando en servicios ganaderos o lugares en los que realmente hay problemas muy grandes de edades altas de jubilación. La reposición tiene que ser un cambio gradual transitorio para no perder toda la acumulación, las memorias institucionales. Estoy mirando a Adriana Mangino, que si se va de Contaduría o se resfría tenemos un problema. Tenemos todo un tema de memorias institucionales y de transmisión de conocimiento.

Por último, me voy a referir a la transformación digital. Ahí pueden ver que es una iniciativa conjunta con Presidencia, y digo Presidencia porque desde la Amepp (Agencia de Monitoreo y Evaluación de Políticas Públicas) la figura del ingeniero Odizzio ha sido fundamental para mover este tipo de diseños de digitalización. En ese sentido, nos hemos asociado con el Ministerio de Economía y Finanzas para tener un sistema integrado de información de la gestión humana. A su vez, también estamos recibiendo la colaboración del gobierno coreano a través de un fideicomiso con el BID. Nos han elegido como el piloto en Latinoamérica para llevar adelante un sistema que llaman e- Saram; "e" de "e- government" y "saram", que quiere decir personas. De alguna manera, el objetivo es que seamos el modelo a seguir en América Latina respecto a los avances que tiene Corea, un país de punta en esta materia según la OSD.

Me voy a referir a los hitos cumplidos en materia de transformación digital.

Ustedes saben que el registro de vínculos con el Estado hasta este momento no era público. Un ciudadano quería acceder al registro de vínculo de los funcionarios, entraba a la página web de la Oficina Nacional del Servicio Civil y se pedían claves porque es una información de uso interno. Lo primero que hicimos fue dar mayor

rigurosidad al sistema. Ya he dicho en rendiciones de cuentas pasadas que la información que nosotros recibimos es la que cargan los organismos y estos la cargan a destiempo y muchas veces mal o incompleta. Por lo tanto, hicimos un convenio con el Banco de Previsión Social y toda la información de altas relativa a Caja Civil la recibimos directamente. Ya no es solamente información estadística de una unidad, sino operativa. Es como si pagáramos un sueldo y no te podés equivocar. Entonces, no solamente mejoramos la calidad de los registros de vínculos con el Estado, sino que además lo hicimos público a la ciudadanía.

Hicimos una consulta a la Unidad de Acceso a la Información Pública y a la Unidad Reguladora y de Control de Datos Personales y pedimos un informe conjunto. Nos dijeron que sí, que podíamos hacer pública esa información. Imagínense que tampoco fue una decisión fácil; nunca se había hecho previamente y no podíamos poner los datos de los funcionarios como sábanas. Quien quiera obtener información -ya sea desde la prensa, los parlamentarios o de la ciudadanía en general- puede usar el sistema que está en la página web de la Oficina Nacional del Servicio Civil. Uno cliquea en la opción "¿Quiénes trabajan en el Estado uruguayo?", y dice "Fulano de Tal", y sale con cédula de identidad, pero puede ser sin cédula de identidad. Uno puede tener la cédula de identidad para estar seguro de que no hay cien Juan Pérez iguales, y esto ha servido inclusive a la prensa para ver cuándo un funcionario público tiene dos vínculos jurídicos y está cometiendo una ilegalidad. Lo que hace la Oficina es advertir, por ejemplo, cuando se quiere contratar a un funcionario que ya tiene dos vínculos jurídicos, pero si después el Inciso, la Intendencia o quien sea, insiste y hace algo ilegal, Servicio Civil no tiene los instrumentos para avanzar más allá; sí deja expuesta públicamente a esta persona, dónde ha trabajado y cuántos vínculos jurídicos tiene. Creo que este es un hito.

También quiero mencionar que estamos digitalizando todos los CV. Recuerdo cuando Carlos Pareja del Departamento de Ciencia Política nos hizo una broma a propósito de esto: vino con una carretilla con todos sus CV como haciendo una parodia de que es absurdo que en esta era de digitalización sigamos pidiéndole a la gente que traiga impresas todas las certificaciones, papeles y el CV cada vez que va a presentar algo al Estado

Después, yo les decía cómo está integrado en un solo SGH (Sistema de Gestión Humana) lo que es el SIIF (Sistema Integrado de Información Financiera), el Sistema de Liquidación de Haberes de Contaduría con la gestión de puestos de trabajo en estructuras organizativas; no está siendo nada fácil. Los Incisos no conocen adecuadamente sus propios organigramas, porque se han ido modificando por resoluciones, por leyes, por decretos y no siempre están actualizados, y mucho menos se puede saber dónde trabaja un funcionario. La Contaduría sabe en qué unidad ejecutora está, pero no en qué unidad organizativa está: si está en una gerencia, en un departamento o en una sección. Por lo tanto, mucho menos podemos planificar la política de gestión humana si no tenemos información fidedigna sobre esto.

En ese sentido, estamos haciendo un relevamiento en conjunto con el Ministerio de Economía y Finanzas sobre los organigramas y los puestos de trabajo. En caso de aprobarse este nuevo sistema de carrera que estamos proponiendo, aunque no entre a regir ya mismo la escala salarial que hayan volcado funcionarios, se puede identificar los puestos de trabajo con la ocupación pertinente. Es decir, no que sea profesional, asesor, qué hace esa persona, no sé. Si es un inspector que puso una multa a un privado sin saber si esa multa está en las competencias del cargo -para eso es un cargo-, para eso tiene que decir profesional inspector y ese inspector debe tener muy claramente definidas en algún lugar las competencias de su cargo. Eso es lo público, a diferencia de lo privado. Por lo tanto: administrativo, administrativo; especializado, especializado; profesional,

asesor; diría que esta disposición de series que históricamente se viene haciendo está en el margen de la legalidad. Nosotros estamos proponiendo unas series acordadas a la ocupación específica de lo que hace la persona con una ficha con descripciones y con competencias legales en el cargo. Eso en cuanto a catálogos de estructuras organizativas y ocupaciones.

En relación con el teletrabajo, nosotros venimos con un pedido al Parlamento de autorización de poder hacer una reglamentación sobre el teletrabajo. Nos parece que esto es muy importante, ya ha habido una ley para los privados y nosotros hemos estado ejecutando pilotos en la Administración Central en nuestra Oficina de Servicio Civil; en gestión humana y en la Agesic; en la Presidencia de la República; en el Ministerio de Industria, Energía y Minería; en la Dirección General de Secretaría; en el DNI; en el DNPI; en el DNE; en la Dinatel; en la Dinapyme -o sea, el Ministerio de Industria ha entrado fuerte en los pilotos de teletrabajo- ; en el Mides; en la Dirección Nacional de Transferencias y Análisis de Datos. Los Entes Autónomos ya tienen, muchos de ellos, su propia reglamentación aprobada sobre el teletrabajo como el Banco Central del Uruguay, UTE, Ancap, Antel y OSE. Por lo tanto, nosotros lo que estamos haciendo es un monitoreo sobre estas experiencias para evaluar la factibilidad de un decreto reglamentario del teletrabajo en la Administración Central. En la página web del Servicio Civil están colgadas, como anexos, las guías para implementar el teletrabajo. Hemos venido capacitando mucho a las áreas de gestión humana en cuanto a cómo implementar un teletrabajo, con guías de salud laboral y ocupacional, porque no es fácil para la familia incorporar un funcionario cuando hace teletrabajo en sus condiciones familiares; por lo tanto, hay que colaborar y ayudar con eso. En los temas de seguridad informática también hay que capacitarse para cuando se manejan expedientes complejos. Por último, está la planificación estratégica, porque hay un mito de que el teletrabajo puede equivaler a vacaciones. Tiene que haber una buena dirección gerencial. Nosotros tenemos un sistema -ahora están viniendo de Guatemala a ver nuestro sistema de OKR- de planificación estratégica de corto plazo para poder definir mejor el producto para que cada gerente en su área vaya haciendo un monitoreo de lo que tiene que ir entregando y cada funcionario sepa muy bien cuál es su tarea. No es necesario que el funcionario tenga en su casa una cámara encendida para poder ver si está trabajando o no durante el teletrabajo. Si nos organizamos bien, se puede ver que no hay una baja en la productividad por la aplicación del teletrabajo. Además, de alguna manera -así lo consideramos en la Oficina Nacional del Servicio Civil-, esta flexibilidad en el mundo del trabajo facilita mucho y está bien vista por la ciudadanía. Por eso creo que hay que avanzar en esta materia.

Luego tenemos las acciones del Servicio Civil en materia de cumplimiento de cuotas de colectivos protegidos.

Modificamos la normativa con el apoyo de esta Casa. En la rendición de cuentas pasada, el Parlamento, por mayoría absoluta, nos autorizó a bloquear los llamados que se publican en Uruguay Concursa cuando vemos que un organismo determinado no está cumpliendo las cuotas. Ya hemos enviado cartas de advertencia a determinados organismos, a fin de año, cuando vemos que se va a complicar. Porque lo que tenemos que hacer es medirlo para fin de año, ya que el mandato legal que nos dio el Parlamento es para controlar a partir de enero. Entonces, cuando en los meses que están quedando vemos que se puede complicar, mandamos cartas advirtiendo que vamos a bloquear los próximos llamados para cumplir el mandato legal que nos dieron.

Ahora, tenemos un problema muy grande: cuando no publican en el portal del Servicio Civil. La norma dice: "falta grave". No se ve claro cómo implementar esta falta grave. Nosotros podemos hacer advertencias de bloqueos a aquellos que publican pero

vemos que no están respetando las cuotas, sin embargo, estamos -diríamos- con una espada desafilada en aquellos casos que no se publica en el portal de Uruguay Concursa; por lo tanto, tampoco podemos hacer mucha advertencia porque no tenemos forma de controlar si están cumpliendo o no las cuotas. Las pueden estar cumpliendo y en algunos casos las están cumpliendo, pero no están publicando en el portal de Uruguay Concursa y la norma determina que Servicio Civil lo que tiene que hacer no es ver si entraron equis cantidad, si no que en los llamados que se publican en Uruguay Concursa se cumpla la cuota. Ahí tenemos un problema; simplemente, me corresponde señalar el problema que tenemos por delante.

En términos generales, podemos decir que se ha venido cumpliendo más con las cuotas. El cambio cultural, de a poco, va dando resultados y hay un mayor cumplimiento. En términos de la Administración Central es donde tenemos los mejores resultados, pero, claro, ahí es donde nosotros hacemos los propios concursos. No dejamos que se publiquen bases si no están previstas las cuotas. Entonces, para nosotros es mucho más fácil controlar ahí.

En lo que tenemos que seguir insistiendo -y creo que en eso tenemos mucho camino para recorrer- es en el cambio cultural; o ver de qué otra forma, más allá de una falta grave, no deberían correr aquellos llamados que no se publican en la página de Uruguay Concursa, porque no tenemos forma de controlar que se cumplan o no las cuotas.

Le paso la palabra al subdirector, doctor Ariel Sánchez.

SEÑOR SÁNCHEZ (Ariel).- Muy buenos días. Es un gusto estar nuevamente en esta Casa, nuestro Parlamento nacional.

En la Oficina Nacional del Servicio Civil, obviamente, nuestra competencia originaria es la gestión, la buena gestión, de acuerdo con el artículo 60 de la Constitución de la República, relativo a la Administración Central, Entes Autónomos y Servicios Descentralizados. No obstante, históricamente -y esta Administración también vuelve a repetir la experiencia-, a partir de solicitudes de organismos que en principio no están alcanzados por la competencia de la Oficina Nacional del Servicio Civil, como el Tribunal de Cuentas, la Corte Electoral o el Parlamento, hemos celebrado convenios a los efectos de asistirlos en aquellas materias que son competencias nuestras. A requerimiento de organismos como los que mencionaba y, en particular, los gobiernos departamentales, participamos en los procesos de gestión humana que nos soliciten.

Particularmente, en este momento estamos trabajando en procesos de ascenso y de ingreso a nivel del Senado de la República, o sea, en el Parlamento nacional; en algunos gobiernos departamentales que nos requirieron participar en concursos de ascensos; en concursos de ingresos de funcionarios en alguna junta departamental o en algún gobierno departamental; en procesos de reestructura, y en procesos de análisis estatutario. En esta Administración trabajamos con la Junta Departamental de Salto, en procesos de ascensos; y con la Junta Departamental de Lavalleja, en ingresos. En la Intendencia de Maldonado estamos trabajando en el relevamiento de las tareas de los funcionarios públicos del gobierno departamental de Maldonado, y en materia estatutaria estamos trabajando con Colonia y con Durazno en la parte ejecutiva de estos departamentos. En Río Negro, estamos trabajando la reestructura de la Junta Departamental. A su vez, obviamente, tenemos conocimiento de otros gobiernos departamentales que están solicitando nuestro apoyo y, en la medida de lo posible, se van atendiendo esas necesidades.

Simplemente, quería hacer esa referencia al trabajo que está realizando Servicio Civil y también los gobiernos departamentales.

Esta semana instalamos cursos de capacitación en el gobierno departamental de Cerro Largo, y se está capacitando a distancia a muchísimos funcionarios de administraciones departamentales. Esto es, generalmente, formación a distancia, en cursos disponibles en la Oficina. En nuestra plataforma surge el detalle de los cursos que se dictan para funcionarios que no son exclusivamente de la Administración Central, sino a requerimiento de los organismos que lo solicitan.

SEÑOR RAMOS (Conrado).- Hay algo que omití decir y que tiene que ver con el informe de situación de las reestructuras.

Hemos trabajado en siete incisos en la totalidad de las unidades ejecutoras: el Ministerio de Transporte y Obras Públicas; el Ministerio de Ambiente; el Ministerio de Vivienda y Ordenamiento Territorial; el Ministerio de Salud Pública; el Mides; el Ministerio de Turismo y el Ministerio de Ganadería. Los demás ministerios no han entrado totalmente en materia de reestructuras, sí algunas unidades ejecutoras. Por ejemplo, en tres incisos hemos trabajo, parcialmente, en reestructuras: en la Dirección Nacional de Educación, en el Ministerio de Educación y Cultura; en el Ministerio del Interior, en la Dirección General de Secretaría; en el Ministerio de Economía y Finanzas, en la Dirección General de Secretaría; en la Contaduría General de la Nación y en la Tesorería General de la Nación; en el Ministerio de Defensa Nacional, en la Dirección General de Secretaría, en la Dinacia; en la Dirección Nacional de Sanidad de las Fuerzas Armadas y en el Servicio de Retiro y Pensiones de las Fuerzas Armadas; en Presidencia, en la Secretaría Nacional de Deportes. En total son cincuenta y cinco unidades ejecutoras alcanzadas. Tengo pormenorizado un poco más el estado de situación. Ustedes saben que junto al decreto de reestructuras, en el proyecto inicial se hizo un instructivo muy grande de cómo se iba a trabajar a través de distintos pasos, rediseño de la planificación estratégica, rediseño de procesos de trabajo, la macroestructura, y luego el planillado, la planilla horizonte de puestos con cada cargo. Tiene componentes de gestión del cambio, etcétera. En la mayoría de los organismos que he mencionado, hasta el componente III de marco de reestructura organizativa, hemos hecho rediseños de procesos en cincuenta y cinco unidades ejecutoras.

El decreto que el Poder Ejecutivo publicó ayer -que fue también producto de una negociación con COFE- extiende el plazo de presentación a la Asamblea General de las reestructuras hasta el 31 de agosto, de manera de tener tiempo para los cargos que se crean y llegar a todo el proceso hasta la designación de la persona antes de que se aplique la prohibición constitucional del llenado de vacantes.

El Servicio Civil ha trabajado en otras reestructuras para las que nos han pedido asesoramiento como la de la Agencia de Monitoreo y Evaluación de Políticas Públicas; la Agencia Reguladora de Compras Estatales; Sanidad Policial; Zonas Francas, Aduana; en Educación y Cultura; en la Dirección Nacional de Asuntos Contractuales, Legales y Registrales, no dentro del marco del decreto, sino como asesoramiento que siempre la Oficina del Servicio Civil ha brindado; inclusive, en Antel o en el Ministerio de Salud Pública o en la Dirección General de Fiscalización.

Esto es lo que quería decir en cuanto a decretos.

Quedo abierto a cualquier pregunta.

SEÑOR PRESIDENTE.- Abrimos la ronda de preguntas.

Tiene la palabra la señora diputada Bettiana Díaz.

SEÑORA REPRESENTANTE DÍAZ REY (Bettiana).- Le doy la bienvenida a la delegación; siempre es un gusto para nosotros, en el ámbito de la Comisión, en particular, desde una bancada de oposición, recibir información sobre la Rendición de Cuentas.

No escuché sobre la rendición de cuentas del inciso, la gestión propia del organismo, qué pasó con los vínculos, qué pasó con la ejecución presupuestal. Hay un aumento en el gasto bastante interesante en la Oficina Nacional del Servicio Civil. Me gustaría que el organismo hable de este tema porque hasta ahora no lo escuché.

Venimos haciendo un seguimiento de los compromisos asumidos desde el año 2020 hasta ahora, porque esta es en una Rendición de cuentas muy particular; es una Rendición de cuentas que no solo va a definir qué es lo que pasará en los años 2023 y 2024, sino que va a estar vigente hasta que empiecen a regir y a entrar en vigencia los créditos aprobados del Presupuesto del año 2025; es decir, define mucho. Por tanto, hemos tenido un intercambio con los diferentes organismos sobre lo hecho, pero también sobre lo proyectado.

Los compromisos que se asumían en el año 2022 -que constan en la versión taquigráfica-, básicamente, decían que se estaba trabajando en la conformación de un sistema de ocupaciones que iba a ser la base de una nueva carrera administrativa, tal como se establecía en la Ley de Presupuesto del año 2020, y que iba a haber una implementación gradual de un sistema de carreras basado en ocupaciones. En la Rendición de cuentas del año 2022 se decía: "A partir de noviembre de este año" -es decir, del año pasado, noviembre del año 2022, hace casi ocho meses- "tenemos pensado tener en producción todo lo que hemos venido trabajando durante dos años de una plataforma de gestión humana del Estado". Es decir, operativo a noviembre del año 2022. "Es una plataforma en la que proponemos que la información de gestión humana esté digitalizada e integrada en un sistema; eso va a facilitar enormemente dos cosas. […] Les quiero transmitir que estamos digitalizando toda esa información, y lo mismo para los legajos". Esto era para el año pasado. "Nuestra idea" -después de que se daba una serie de detalles- "es tener una normativa a lo largo de este año" -o sea, el año 2022-; "empezar con un piloto en marzo de 2023 y tener una primera evaluación de competencias en marzo 2024". Esto consta en la versión taquigráfica de la Rendición de Cuentas pasada. El año pasado también se habló de la encuesta de teletrabajo. Lo que quiero consultar en relación a estos anuncios es lo siguiente.

En primer lugar, se habla de un cambio de paradigma en las políticas de gestión humana, pero hasta ahora lo que vemos es que cambió la forma de ingresar los datos disponibles sobre funcionarios al sistema de gestión. ¿Qué es lo implementado de ese cambio de paradigma entre 2020, 2022 y, si quiere, en lo que va del 2023?

(Ocupa la Presidencia el señor representante Gustavo Olmos)

——Con respecto a algunos cambios que se anuncian, después, seguramente, vamos a discutir en profundidad. Se habla del acuerdo con COFE y no me queda claro si el acuerdo es para generar intercambios donde participe COFE como veedor, como un actor que estimula el intercambio entre el Servicio Civil y los trabajadores o trabajadoras, o si COFE participa en el marco del cumplimiento de la Ley N° 18.508, la ley de negociación colectiva del sector público; es decir, ¿cuáles han sido las instancias de negociación colectiva con COFE a la hora de acordar esto que se plantea? En particular, me gustaría conocer sobre los decretos de reestructura, porque es parte de lo que nos viene preocupando desde el año 2020. La primera pregunta sobre este tema en particular es cómo se ha dado cumplimiento a la implementación de esto en la negociación colectiva, y si esto ha sido acordado en el marco del cumplimiento de la negociación

colectiva con COFE. Una cosa es acordar en algún ámbito -que sí, está bien relevar información entre los funcionarios-, y otra es tener un acuerdo en el marco de la negociación colectiva; eso el director lo tiene más que claro porque año a año le venimos reclamando que negocie con COFE.

También queremos saber si el decreto de reestructuras se ha dado en el marco de una negociación colectiva. Preguntamos esto porque es parte de una preocupación que tenemos. Usted sabe muy bien que desde el Frente Amplio hemos cuestionado en más de una oportunidad lo que fue el ajuste que se operó desde el 10 de marzo, lo que fue el Decreto N° 90 y luego el Decreto N° 135, con la imposibilidad de provisión de vacantes y reducción del gasto en los diferentes incisos, en particular, en la Administración Central. Ello implicó dificultades para los diferentes organismos, que hoy siguen recorriendo esto que es la Rendición de cuentas del Parlamento uruguayo. Cada año, los vínculos con el Estado no solo se han reducido en algunos incisos de la Administración Central, sino que, además, comprometen su gestión. Pregunto esto porque, casualmente, el director eligió uno de los peores ejemplos que hay en la Administración: Servicios Ganaderos. En cuando a lo que se decía sobre el retiro, desde la oposición la preocupación que tenemos no es que dejen su conocimiento, sino que hace dos años estamos planteando aditivos a la Rendición de cuentas para que se excepcione a este Servicio para no hipotecar el estatus sanitario de nuestro país. Servicios Ganaderos es el sello de calidad de Uruguay en el mundo, y Servicios Ganaderos, en realidad, está atravesando una situación crítica que tiene que ver con un envejecimiento de la plantilla laboral, que además está agudizada por la no provisión de vacantes. Entonces, preguntamos, justamente, qué es lo que pasó con las excepciones; porque el Poder Ejecutivo entendió la gravedad de lo que estaba pasando con los vínculos laborales en el Ministerio de Ganadería y generó las excepciones para la provisión de vacantes de ingreso y de ascenso. Este ejemplo de Ganadería lo estamos poniendo desde el año 2020 y lo estamos advirtiendo. Después voy a hablar del Ministerio de Turismo.

En Ganadería había unas trescientas vacantes de ingreso y unas cuatrocientas vacantes de ascenso, pero se llenaron menos de veinte. ¡Menos de veinte! Desde la excepción firmada el 4 de enero del año 2022 hasta ahora, se llenaron menos de veinte. Por eso, una de las preguntas que hicimos fue qué rol jugó Servicio Civil en esto. Y desde el inciso nos dijeron que los cambios en la normativa con respecto a la aplicación de los decretos entorpecieron o enlentecieron, por decirlo de alguna manera, estos procesos de ingreso. Parte de la preocupación es que, más allá de los retiros, esto se va a seguir agudizando porque este año se va a seguir jubilando gente y, mientras hay que proveer trescientas vacantes, entran veinte. Por tanto, lo que queremos saber es si el Servicio Civil tiene una estrategia a corto plazo para agilizar los procesos que, realmente, requieren una atención especial por los tiempos. El propio director lo decía: estamos en la previa del año electoral y, por tanto, a la función pública después no puede ingresar gente. Estamos hablando, específicamente, de la Administración Central.

Lo mismo pasa con el Ministerio de Turismo, que es el más chiquito de toda la Administración en términos de cantidad de funcionarios. Están ingresando diecinueve vacantes, pero le faltan más de ochenta personas a un Ministerio donde había trescientos funcionarios. Volvimos a preguntar cuál ha sido el rol del Servicio Civil y nos plantean, justamente, la dificultad en el ingreso de personal. Queremos saber si en la normativa con respecto a los ingresos a la función se plantea algún tipo de cambio para agilizar los procesos, porque claramente esta reglamentación también ha tenido un impacto.

Con respecto no solo a los discursos sostenidos por parte de la Oficina Nacional del Servicio Civil, sino también la consecuencia que genera el organismo, tenemos que presenta todos los años, en el marco de la Rendición de Cuentas, un documento anexo,

que se llama Vínculos Laborales con el Estado; el documento del año 2022 es muy interesante. Nosotros decíamos que se reducen los vínculos en la Administración Central, en particular, en algunos organismos, pero es muy curioso cómo se contradice este discurso de querer regularizar el vínculo de los empleados públicos con el Estado. En primer lugar, curiosamente, en el año 2022, vuelven a aumentar los vínculos con el Estado; está escrito en la página 55 del informe de vínculos laborales. Lo aclaro porque veo que dicen que no, pero lo escribió Servicio Civil. El incremento es de 2.284 funcionarios, y hay un fuerte componente de no funcionarios. Es decir, de esa cantidad de funcionarios que se vinculó con el estado, 270 son funcionarios y 1.889 son no funcionarios.

(Ocupa la Presidencia el señor representante Juan Martín Rodríguez)

——Hay una cierta inconsistencia en esto. También hay otra cosa que sucede y que nos gustaría saber cuál es la evaluación del Servicio Civil sobre el tema: ante una reducción del gasto y contención del déficit fiscal aumentan los vínculos con el Estado, lo que de alguna forma confirma que la variable de ajuste ha sido el salario público; porque si aumentan los vínculos y además se contiene el gasto, ahí hay un indicador bien interesante.

Por otra parte, solo un 38% del total de los nuevos ingresos fueron concursados; es decir, el resto ingresa por otras formas de contratación y por designación directa. Se habla de la asistencia técnica que se ha dado a los gobiernos departamentales, pero en realidad la designación directa representa más de un 60% del ingreso. Queremos saber cuál es la evaluación, en términos de resultados, de las asesorías técnicas que se le están dando a los diferentes niveles de la administración; porque cuando uno agrega la administración de los gobiernos departamentales, en realidad, ve que los funcionarios que entraron por algún mecanismo de concurso terminan siendo menos del 30%. Eso es parte de lo que nos interesa conocer también.

Además, recuerdo -y es algo que se repite bastante- que había una gran preocupación por parte del Servicio Civil con respecto al tema de las compensaciones; inclusive, se planteaba -yo seguía revisando las versiones taquigráficas del año pasado- la insistencia de salarizar y reconocer cuánto vale el trabajo de los funcionarios, pero nada de esto ha sucedido. De hecho, cuando uno abre esta Rendición de Cuentas, ve que lo que aparece durante todo el proyecto son compensaciones especiales. Y las compensaciones especiales es donde se hacía la crítica más fuerte por parte del director de la Oficina Nacional del Servicio Civil, en los cargos de conducción política. Por ejemplo, en el Ministerio del Interior, la partida que se crea no es para los funcionarios policiales, para el personal ejecutivo, sino para los cargos de conducción política y de gestión del Ministerio. Quisiera saber qué opinión tiene, con respecto a estos cambios que se introducen en este proyecto de Rendición de Cuentas, la Oficina Nacional del Servicio Civil. Porque, de alguna forma, esta Rendición de cuentas, que incluye esta intención de regular y salarizar, se contradice y genera exactamente el efecto contrario.

Con respecto a las compensaciones, me gustaría saber, ya que les pedí información de la rendición de cuentas del organismo que no vino incluida, cómo fue el desempeño en términos presupuestales, qué monto de compensaciones pagó la Oficina Nacional del Servicio Civil en el año 2022 y a través de qué objetos de gasto. Porque estuve buscando en el SIIF, ahora, mientras estaban haciendo la presentación, y encuentro la información muy agregada en Presidencia de la República. Por eso, me gustaría saber cuánto de todas las compensaciones que se pagaron en el Inciso Presidencia de la República corresponden a la Oficina Nacional del Servicio Civil. No sea que, además, en casa de herrero haya cuchillo de palo.

Además, me gustaría conocer su opinión, ya que, ahora, en términos generales, voy a referirme algunos temas que son de agenda.

En los últimos días se reglamentó el decreto de la normativa de licencias médicas, que fue profundamente discutido desde el año 2020 con el director de la Oficina Nacional del Servicio Civil. Yo recuerdo que le ponía un ejemplo que le había gustado; decía que esto es como que me quiebre un dedo y me corte el brazo entero. Recientemente, el 23 de julio, el Poder Ejecutivo reglamentó este decreto de licencias médicas. Repito, el 23 de julio es la fecha de firma del Poder Ejecutivo; la prensa se enteró un par de días después, el 25. Entonces, salió por todos lados el 25 de julio, pero fue un par de días antes. Lo firmaron todos los jerarcas de la Administración Central. Se aplica con retroactividad. El último artículo del Decreto dice que estos cambios en la normativa se van a aplicar con retroactividad al 1° de enero del año 2023. Desde Servicio Civil me imagino que alguna opinión con respecto a la aplicación de esto deben tener, en primer lugar, porque lo que aplica es esta regla de los nueve días de enfermedad para después cobrar el subsidio equiparado al sector privado. Pero hay gente que ya se enfermó por más de nueve días. ¿Qué hace? Desenfermarse para atrás no puede; viajar en el tiempo, tampoco. Entonces, consultamos por esta situación que se va a dar. Porque además algunos incisos en particular que nosotros revisamos en el informe sobre licencias médicas que presenta la propia Oficina Nacional del Servicio Civil que van a sentir mucho impacto. Nos referimos, por ejemplo, a que el promedio de días de certificación médica en el Ministerio del Interior es de cuarenta y cuatro días. Por eso decía que para atrás uno no se puede desenfermar. Una persona que se certifica cuarenta y cuatro días en un año, en julio capaz que ya se certificó por más de nueve días. ¿Cómo aplica la retroactividad? ¿Qué previsión tiene? ¿Qué tipo de distorsión? ¡Se va a llenar de sumarios administrativos la Administración! ¿Cómo se va a aplicar esta retroactividad?

Estas cuestiones se las planteábamos al Ministerio del Interior, que es el que tiene mayor participación en la certificación médica dentro de todo el Estado: de aproximadamente 30.000 funcionarios que se certifican por año, más de 16.000 son del Ministerio del Interior; eso lo dice el informe de la Oficina Nacional del Servicio Civil. De 1.143.000 días de certificaciones médicas que pagó el Estado en el año 2022, 709.000 fueron del Ministerio del Interior; sin embargo, no es el Ministerio que en términos porcentuales tiene más trabajadores certificados con respecto a su cantidad total de funcionarios. De todas maneras, como obviamente el Ministerio del Interior es quien más aporta certificaciones y licencias médicas al Estado, le consultamos hace un par de días al ministro Heber. Una de las cosas que él nos decía era que no se iba a poder aplicar así. ¿Por qué? Porque la retroactividad le genera un problema al Ministerio del Interior.

Nosotros dijimos que esta nos parecía una medida extrema, pero ahora ya no nos parece extrema, ¡nos parece que se pasó de la raya! En todo caso, era una opinión, una valoración -dejémosla aparte-, pero ¿cuál es la opinión del Servicio Civil con respecto a esta solución que busca el Ejecutivo y, en particular, a la aplicación de esta retroactividad que seguramente va a generar una distorsión en la Administración por los niveles de certificación que hay en algunos Incisos?

Cuando uno revisa el porcentaje de certificados sobre funcionarios totales del Ministerio de Economía, ¡son el 70%! Entonces, ¿cuáles son las acciones que se están planteando?

Otra de las cosas que me interesaba conocer estaba vinculada con la contrapropuesta habíamos planteado, justamente, de reforzar algunos ámbitos relacionados con el cuidado de la salud ocupacional y la salud de los trabajadores. En realidad, todo eso se viene fragilizando. En el Ministerio del Interior se recorta el tiempo

en el Subsidio de Incapacidad Parcial. Es decir, lo que no se contabiliza dentro de estas licencias, que es una licencia especial que tiene la Policía, se recorta. Hay que tener en cuenta que son funcionarios que salen a trabajar y les pueden pegar un tiro; por tanto, más de nueve días se van a certificar. Evidentemente, tienen su propia seguridad social. Sin embargo, esto se recorta a dieciocho meses.

También viene impactando muy fuertemente el no acceso a mejores servicios, de mejor calidad en términos del cuidado de la salud en el Cuerpo Policial. En particular, hay una tasa de suicidio que triplica -¡triplica!- la tasa general de la población uruguaya.

Por tanto, si esto va a impactar más ahí, frente a esta preocupación que teníamos -de cortar con el abuso, pero también con cuidar la salud de los trabajadores y trabajadoras públicos, en particular los que revisten algún tipo de categoría especial, como los que tienen estado militar o estado policial, que son quienes más se certifican en todo el Estado-, queremos saber cuáles han sido las participaciones en términos de ámbitos de construcción para el cuidado de la salud, de la salud ocupacional. ¿Cuál es la estrategia ahí? ¿Cómo viene funcionando la tripartita de salud del sector público? Es algo que deberíamos saber cuando se proponen estas cosas. ¿Se reunió? ¿El Estado, como empleador, participó de la última tripartita sobre salud ocupacional del sector público? Eso es algo que nos debería preocupar; en particular, debería preocuparle a la Oficina del Servicio Civil porque es la que viene a defender siempre los cambios en el articulado de funcionarios.

Por último -las demás preguntas las voy a hacer en la Sección Funcionarios-, me gustaría saber si han hecho una evaluación respecto a lo siguiente.

Se hablaba de las modificaciones para el cuidado de las políticas afirmativas de ingreso al Estado para poblaciones más vulnerables; estamos hablando de personas trans, de personas con discapacidad y de personas afro. El cumplimiento ha sido muy bajo, viene siendo muy bajo, tenemos un problema que es estructural. Sin embargo, en la Rendición de Cuentas pasada se previeron algunas sanciones, como decía el director. ¿Cuál es la evaluación en términos de lo que ha venido sucediendo? Porque una cosa es decir "Yo no puedo conocer", pero ¿cuáles son las acciones que se despliegan desde Oficina Nacional Del Servicio Civil cuando los organismos no publican y cuando, además, no se puede controlar el cumplimiento efectivo de las cuotas? Porque para algo se modificó esta serie de disposiciones.

Por otra parte, de esta carrera anunciada en términos generales nos gustaría conocer, en primer lugar, cuál es la estimación de presupuesto que necesita su implementación, porque hubo diferentes versiones. Yo sigo en la prensa las declaraciones del director, y en un momento -inclusive acá se hablaba de $ 300.000.000; luego, en el programa *Desayunos Informales,* se dijeron varias cosas de la aplicación de esta carrera y que iba a costar el doble, más o menos. Nosotros tenemos un total de vínculos laborales con el Estado que alcanzan casi los 300.000; eso viene siendo relativamente constante, con bajas y altas, con fluctuaciones, pero hoy estamos en 296.000 vínculos. ¿Esta carrera a cuántos de esos vínculos le aplica? ¿A qué cantidad? Esta carrera que se está diseñando, ¿cómo se va a aplicar?

Gracias, presidente.

SEÑORA REPRESENTANTE OLIVERA PESSANO (Ana María).- Bienvenida la delegación.

El director hizo una presentación que es el preámbulo de lo que vamos a discutir cuando veamos el articulado. Así lo entiendo. Por lo tanto, hay cosas que presupongo

que cuando se explique el articulado vamos a poder entenderlas mejor, porque no es sencillo.

En segundo lugar, voy a insistir con algunos temas que planteaba recién la diputada Bettiana Díaz, porque hay una parte que no me termina de cerrar.

Nosotros vimos desde el 2020 hasta ahora -y se lo fuimos señalando todos estos años al director- que ningún organismo esperaba analizar la reestructura con Servicio Civil para hacer su propia reestructura. Además, teníamos diferentes niveles de reestructuras. Teníamos niveles de reestructuras que incrementaban los cargos de responsabilidad política y creaban nuevas direcciones. A veces -tomando lo que dicen acá cuando hablan de las penas- la "dosimetría" no se entendía muy bien, porque no todos los sistemas son iguales; no es lo mismo un director que tiene a cargo cuatro funcionarios, que quien tiene a cargo quinientos; pero dejemos de lado ese tema. La cuestión es que fuimos viendo que hay algunos organismos que rendición de cuentas tras rendición de cuentas, hacen una nueva reestructura y cambian responsabilidad. De los que hemos recibido, el Ministerio del Interior es el más claro. No solo se trata de las nuevas compensaciones que trae el Ministerio del Interior, sino que, a su vez, cambia el que depende del director nacional, que ahora vuelve a quedar bajo la responsabilidad del ministro. Desde el primer momento este fue mi gran debate con la LUC por el tema de dónde ubicaron a la Unidad de Género, a la Dirección de Género, que va, viene, crean una subdirección, no la crean. En fin, sistemáticamente, ha ido variando, cambiando de responsabilidad. Lo digo como ejemplo porque lo voy siguiendo.

Entonces, ¿cómo se compatibiliza esto junto con las siete que -según entiendo- tienen la reestructura terminada? Según lo que interpreté, hay siete que tendrían la reestructura terminada; varias empezaron la reestructura en 2020; el caso de donde provengo, es bien claro; se crearon nuevas direcciones, se crearon nuevas unidades ejecutoras, en fin, todo. Digamos que estaría hoy culminada. ¿Esas siete reestructuras culminadas están compatibilizadas en su concepción con esta propuesta tenemos de sistema de carreras, ocupaciones, etcétera? ¿Ya está hecha una adecuación a esta propuesta que tenemos? Porque eso nos daría la pauta de cuánto sale la reestructura. ¿Se entiende lo que estoy planteando? En cada una de ellas se plantea esto de la jefatura de departamento, entre las cosas que fui siguiendo como innovación dentro de lo que es la estructura habitual, la estructura que conocíamos hasta el momento. Eso es lo que quiero decir.

O sea que nosotros podríamos tener un modelo de ver cómo se aplica lo que está planteado aquí ya en aquellas que se completaron: hoy tienen un organigrama de funciones acorde con esto. Esa es mi primer pregunta y la segunda es cómo se va compatibilizar entonces con las que no necesariamente van a quedar culminadas en este período. Imagínense que viene el Ministerio de Relaciones Exteriores, que tenía muy pocos objetivos planteados en sus metas, pero el objetivo que no cumplió fue el de la reestructura. Dice ahí: objetivo reestructura no cumplido. ¿Por qué no cumplió? "Nunca tuvimos referente de Servicio Civil". Esa es la respuesta. Ayer la estaba buscando en mi bitácora. Cuando uno tiene los incisos y los incisos se han planteado la reestructura, le preguntás qué pasa con tu reestructura, ¿no? Porque aparte la meta dice cero. Está escrito; no estoy inventando. En general he estado preguntando sobre los cumplimientos de las metas. Si tu meta es tener la reestructura y no la tenés, te pregunto por qué no pudiste tenerla entonces. Sin embargo, igual hacen cambios a los estatutos. Está bien, los estatutos hay que irlos modificando, ajustándolos. Para mí es la pregunta clave o sea: ¿cómo vamos en un sistema en el que estás permanentemente creando nuevos cargos? Esa es una de las preguntas, es decir, ¿cuántos cargos de particular confianza se crearon en este período? ¿Cuántos nuevos? ¿Verdad? O sea, había un esquema de

ministro, subsecretario y equis direcciones. ¿Tiene Servicio Civil registrado cuántas nuevas direcciones de designación directa hay, como cargos de responsabilidad política? En algunos lugares se crearon gerencias como cargos de responsabilidad política. Por ejemplo, esas gerencias que se crearon en el Mides -ustedes recordarán que fue al inicio-, ¿se adecuaron después en la reestructura? ¿Son parte? ¿Quedaron como tales y quedaron como cargos de designación política, por ejemplo? Estos son los temas sobre los que nosotros hemos venido preguntando y que van quedando, más allá de que tengo claro que este proceso no culmina en este período de gobierno.

Continuando con otra parte de la pregunta que hacía la señora diputada Bettiana Díaz -que es de gran preocupación para nosotros-, comento que nosotros seguimos recibiendo incisos y trabajadores que nos plantean su enorme preocupación por el cumplimiento de las tareas y hay algunas que tienen una fuerte incidencia sobre el país: no hay duda alguna. El diputado Viviano me toma el pelo y dice que yo soy la nueva representante de los registrales, pero que se jubilen, que tengan causal jubilatoria, cien escribanos para fin de este año del Registro -no del Registro Civil- es un perjuicio para el país, ¿verdad? ¿Cómo está previsto? Nosotros estuvimos conversando acá y el Ministerio de Educación y Cultura lo tiene como un problema, pero no está resuelto ese problema. Estamos a mitad de año. ¿Cómo vamos a resolver este tema, cómo el país va a resolver este tema que tiene que ver hasta con la credibilidad? Lo digo para poner ejemplos en los que venimos trabajando desde hace tiempo. Entonces, ¿cuál es la capacidad que existe para hacer esos llamados, aunque después ingresen en otro momento? ¿El concurso va a poder culminarse en estos seis meses que quedan? ¿Cuál es la visión que tiene del conjunto de los incisos donde están estos problemas? La diputada Díaz hablaba del Ministerio de Turismo y del Ministerio de Ganadería como casos paradigmáticos. Hoy recibiremos a los trabajadores del Ministerio de Ganadería, que vienen hoy de tarde. Bueno, yo les planteo esto de los trabajadores del Ministerio Educación y Cultura como otro tema y quizás podamos encontrar otros ejemplos que muestran las dificultades que se han generado con el llenado de vacantes con el decreto 90. A partir de ahí, teniendo las vacantes, ni siquiera se ha ocupado una de las tres. Entonces, importa saber si hay un seguimiento de parte de la Oficina Nacional del Servicio Civil. Yo he visto en estos días que hay varios llamados públicos, de varios incisos, relacionados con esto que estamos mencionando nosotras.

Hay una pregunta que hizo la diputada Bettiana Díaz, en la que vale insistir: ¿Cuántos son los cargos de confianza? ¿Hay una idea de las compensaciones generadas en este período? Son compensaciones pero no por una encargatura, que podría ser lo natural, como compensación a una tarea equis que después todos sabemos. Si nosotros pretendemos tener un sistema relativamente único, sabemos que es muy difícil volver para atrás, ¿verdad? Ayer escuchábamos a ASSE hacer un planteo respecto a diferencias que hay a la hora de la regularización de quienes provienen de la comisión de apoyo. Están intentando buscar que no se genere la diferencia, pero se pueden lesionar derechos; siempre estás en ese problema.

Creo que hay bastantes regularizaciones planteadas para este año. Hasta ahí avanzo, antes de entrar en el otro tema, que es más engorroso.

SEÑORA REPRESENTANTE ETCHEVERRY LIMA (Lucía).- Buenos días a las autoridades.

Como lo decían las diputadas que hablaron antes, cabe destacar la importancia de la profesionalización, de mantener efectivamente procesos de mejora continua, de profesionalizar la gestión. Pero después, en el transcurso del intercambio con los incisos, empezamos a advertir dificultades que chocan con estos planteos. La señora diputada

Olivera mencionaba el caso de ASSE. Yo entiendo que la Oficina es preceptiva para la Administración Central pero, además, marca los grandes lineamientos y debería ser por lo menos facultativa para, por ejemplo, organismos como ASSE, en los que, entre presupuestados, comisión de apoyo, patronato y otro tipo de contratos estamos hablando en el entorno de casi 45.000 personas y más de 30.000 funcionarios. Ahí empieza a haber un mundo de diferencias particulares que chocan con estos planteos, es decir, vamos a tener un universo de funcionarios públicos con un divorcio en sus lógicas, lo que genera más complicaciones, a pesar del esfuerzo que viene año tras año planteando la Oficina Nacional del Servicio Civil. Voy a poner algunos ejemplos para tratar de recabar la opinión de quien tiene la competencia en este tema. En aras de la presupuestación y de encontrar una racionalidad en el universo de ASSE, hay una norma que plantea estrictamente ahora la presupuestación de 2.300 funcionarios, todos a través de comisión de apoyo. Hay allí lo que planteaba la señora diputada Olivera: una eventual lesión de derechos. Pero hay otro tema, que es "sin evaluación".

El artículo 393 de la ley de rendición de cuentas del año pasado -Ley N° 20.075- establece la evaluación dentro de sus literales: la evaluación de desempeño hecha por el servicio. Eso se elimina. Entonces, nos vamos a enfrentar a 2.300 funcionarios sin evaluación. Lo digo no solo pensando en el ingreso -podrá contestarme sobre las consecuencias y las condicionantes que se establecen-, porque además son 2300 que después eventualmente aspirarán a ascensos transversalmente. ¿Bajo qué condiciones? Porque ahí hay además situaciones de gente que fue contratada en forma directa. ¡Directa! Algunos son llamados que tenían un orden de prelación, pero buena parte son designaciones directas donde no hay ni siquiera una valoración de idoneidad. Eso es un tema. Aún estamos a tiempo de resolverlo. Yo creo que la opinión técnica competente y especializada de la Oficina podría decir: hay que volver a colocar la evaluación en este artículo que se propone.

El otro asunto tiene que ver con la acumulación de cargos, que vienen en ASSE pero también en otros incisos, como bien decían la diputada Díaz y la diputada Olivera. Lo digo porque ha sido un principio general el tema de la no acumulación de cargos públicos, con excepciones que están establecidas en la norma y que está bien que las haya, pero si están definidas. El problema es que a lo largo de estos últimos años la excepción pasa a ser la regla: todos los años viene una excepción distinta. Ahora vamos a tener o por lo menos está planteada la excepción del escalafón F, choferes. Por supuesto que no niego ni desconozco que hay una experticia en choferes, ¿pero es necesaria la acumulación? ¿Choferes? En algunos lugares podría ser, ¿pero que sea genérico, de aplicación para todo el Estado? Es complejo, ¿no? No es una especialización como las otras. Entonces, ¿cómo procesar esto? ¿Cuál debería ser el planteo correcto de cara a tener consistencia en lo que se está planteando? En virtud de ello, también cabe la pregunta respecto de la acumulación en cantidad de horas. Hay un planteo del Ministerio de Salud Pública -supongo que lo habrá visto o alguien del equipo- que lleva a 80 horas la acumulación. En cargos especializados que tienen que ver con un organismo como el de los trasplantes, obviamente la experticia requiere que sea tal funcionario, con determinadas características, formación, trayectoria y especialización, pero ahí hay un tema con la cantidad de horas. Me gustaría saber cuál es la evaluación, de cara a lo que viene en este articulado con la reestructuración de ocupaciones y sobre todo con la carga horaria que se fija, desde el punto vista retributivo.

Todo esto hace a ir avanzando en resolver el tema de los vínculos con el Estado o a seguir precarizándolos. Ayer tuvimos -hasta no disponer de la versión taquigráfica no lo vamos a poder tener claro- el dato de cuántas funciones de alta especialización hay,

porque una cosa es la gente, el número de cédula y otra cosa son los vínculos. Ahí hay gente que tiene dos vínculos. Sigue siendo compleja esa situación.

En esto de la movilidad y de las evaluaciones de desempeño, yo tuve la oportunidad de aplicarlas y es tremendo porque las aplicas con seriedad y pones un 17, pero resulta que cómo va al legajo y años atrás otro le puso 20 resulta que cuando viene el concurso, cuando lo hacés con seriedad, para que efectivamente haya un proceso de acumulación, no solamente del funcionario, sino de esa función, verdad, qué es la que le termina dando respuesta a la ciudadanía, se arma, porque hay que capacitar a la gente también en eso, al que la aplica y a quien es evaluado. La autoevaluación me parece imprescindible, pero sobre todo que no sea una penalización en aras de las administraciones de los gobernantes de turno. ¡De ninguno!

Por eso me parece muy importante, de cara a este organismo, preguntar hasta dónde se define o qué debería definir, por ejemplo, las funciones de alta conducción en ASSE. En lo que va del 2023 y tomando enero- abril, tenemos 67 modificaciones de funciones de conducción. El que era director pasa a adscripto, el adscripto a adjunto, el adjunto a asistente, el asistente pasa a director del programa y este a subdirector de una unidad ejecutora. Hay que definir la función de alta conducción, ¿cuál sería la solución para ser consistentes con lo que se está planteando la Administración Central y para evitar cuestiones de discrecionalidad? Me estoy refiriendo justamente a esto que usted planteaba de profesionalizar la función y al Estado.

SEÑOR PRESIDENTE.- Le informamos a la señora diputada Etcheverry que la versión taquigráfica de la jornada de ayer ya está disponible en la nube, desde hace algún ratito.

SEÑORA REPRESENTANTE OLIVERA PESSANO (Ana María).- De las preguntas de fondo, me quedó por plantear una que considero sustantiva: ¿hasta dónde la Oficina Nacional del Servicio Civil puede definir en relación a estas acciones que lleva adelante, por lo menos en lo que refiere a los incisos de la Administración Central.

En el cumplimiento de metas hay un alto porcentaje de cumplimiento en el plan estratégico, pero hay tres metas que están atrasadas en el cumplimiento. Todas tienen que ver con temas de digitalización, desarrollo y puesta en producción de herramientas de gestión de desempeño para la Administración central y la explicación dada es que se retrasó el inicio de ejecución del contrato con el proveedor de *software* respecto a lo inicialmente planificado, por razones ajenas a la Oficina Nacional del Servicio Civil, con financiamiento BID y administrado por el Ministerio de Economía y Finanzas. Quisiéramos saber, traducido en criollo, qué quiere decir.

SEÑOR RAMOS (Conrado).- En primer lugar, agradezco las preguntas porque me permiten aclarar algunos puntos.

Como son muchas, voy a tratar de agrupar en algunos bloques.

En primer lugar, con respecto al tema finanzas de la propia Oficina Nacional del Servicio Civil, mi propuesta es que este tema lo tratemos cuando comparezca Presidencia, ya que concurriremos con el contador financiero contable y ahí podremos mostrar las compensaciones, el crecimiento, con mucho gusto, porque hoy no trajimos esta información.

Con respecto a certificaciones médicas, haré una sola puntualización. El tema de la retroactividad, según tengo entendido, tiene que ver con la retroactividad de los días que serían remunerados -esos nueve días-, pero después si el trabajador faltó más de esos días, no es que se le va a descontar retroactivamente. De alguna manera, si se

quemó esos nueve días, si antes de que se empiece a implementar la norma faltó nueve días, no quiere decir que si falto más de esos nueve días, antes de que se implemente la norma, se le va a descontar. ¿Me explico? Los nueve días son los que transcurren, sí, retroactivamente, pero el descuento no. Los descuentos se hacen "a partir de". Eso es lo que me han trasmitido.

Lo otro que tengo para decir del decreto es que Servicio Civil no participó en su redacción final y, por lo tanto, también sugiero permitir que, cuando venga Presidencia de la República, que es quien ha terminado de elaborar este decreto, pueda contestar con más propiedad que la Oficina Nacional del Servicio Civil. Ustedes saben que Servicio Civil acuñó la idea, la defendió, fui vocero de esto. Creo en el sistema de los dobles incentivos, de mejores controles y descuentos. Yo lo dije: un incentivo neoinstitucionalista duro. Pero lo que no puedo es responder por las características más de detalle de este decreto en el que nosotros no estuvimos. No fuimos consultados, de alguna manera, sobre la forma en que se va a implementar, por lo tanto, cuando asista Presidencia de la República creo que será un buen ámbito como para poder ahondar en los temas del decreto. Prefiero, entonces, dejar las cosas claras.

Voy a decir otra cosa más en cuanto a lo que no hemos sido. Nosotros desde Servicio Civil tenemos una clave en el sistema, para ver el articulado de la rendición. Es un sistema que tiene un articulado y el Ministerio de Economía nos manda a nosotros algunos artículos sobre los que requieren nuestra opinión, pero los otros artículos no los vemos. Yo creo que no debería ser así, pero funciona así. Nosotros no vemos los otros artículos, por lo tanto, en el tema de las regularizaciones de ASSE no solo no fuimos consultados, sino que no pudimos ver el articulado.

(Interrupción de la señora representante Bettiana Díaz Rey)

——Tengo clarísimo que la Rendición de Cuentas la conocemos todos. Lo que digo es que la Oficina Nacional del Servicio Civil no tuvo la oportunidad de opinar previamente, no solamente porque no fue consultada, sino porque no accedió a ver los artículos para poder opinar sobre esta materia. Nos dan un puñado de artículos que serían para recibir la opinión de la Oficina Nacional del Servicio Civil y el resto no los vemos.

Si se me pregunta específicamente sobre mi opinión, yo creo que comparto este esfuerzo que hacemos de profesionalización en el entorno de la Administración central -aprovecho para responder que la nueva carrera administrativa está abarcando a 11.000 funcionarios presupuestados- de ir evitando las compensaciones. Cuando vayamos a la discusión del articulado, voy a ir intercalando alguna presentación de cómo han venido subiendo las compensaciones discrecionales. ¿Qué es lo que proponemos desde hace décadas? Las discusiones sobre los tiques de alimentación, por ejemplo, son un sinsentido, pero son históricas. Se han dado en todos los incisos de la Administración. Entonces, ¿cuánto vale esta ocupación? Ese el valor de la ocupación. En todo caso, podrá haber alguna mayor responsabilidad o algo específico que se puede pagar cuando se le asigna realmente otra tarea, pero luego no tiene sentido el cúmulo de las 1.200 compensaciones que hay y por eso proponemos esa nueva iniciativa y mientras no ser implemente, mientras más se demore su implementación, más van a ir creciendo las compensaciones. A nuestro criterio es un error. Las compensaciones deben tender a disminuir y no a crecer. Lo que sucede es que muchas veces se utiliza como un aumento salarial, por no tener hecho un análisis adecuado de cuánto vale la ocupación. Justamente por eso te pasa. Entonces, si ustedes me preguntan a mí qué opino sobre el aumento en las compensaciones, les diré que es erróneo. Justamente, nuestra propuesta es eliminar las compensaciones. Uno de estos artículos deroga estas compensaciones especiales, para funciones especiales, no para hacer caja sino para subsumirlas en el

valor de una ocupación. No es para ahorrar y retirarlas, sino para poder pagar el verdadero valor de una ocupación.

Ya di el ejemplo de Servicios Ganaderos, pero podemos citar el caso de muchísimas unidades ejecutoras. Por eso es que en la ley de presupuesto planteamos las reestructuras, para realmente poder hacer un análisis del sobra- falta. Esto todos los gobiernos lo han hecho. Incluso hemos discutido el tema de las excedencias. En administraciones anteriores también se ha facultado al Poder Ejecutivo para abordar ese asunto.

Ustedes saben que todo el tema de las reestructuras tuvo idas y vueltas y se fueron retrasando prácticamente dos años, no por voluntad de Servicio Civil. Luego se trae al Parlamento y se dice que "podrán" -no "deberán"- hacer reestructuras y, por lo tanto, al final fue quedando que hace reestructura con la Oficina Nacional del Servicio Civil el que quería. Por eso me extraña la acotación con el Ministerio Relaciones Exteriores, cuando nosotros hemos ido a ofrecernos. Hubo contratos de trabajo, concursos de oposición y méritos para conformar un equipo, trajimos a la líder del equipo, que tiene un paneo general de todas las reestructuras en cada lugar y puede atestiguar cuánto hemos insistido a cada uno de los incisos para trabajar con nosotros en un proceso de reestructura que nos parecía que era una forma de revisar su planificación estratégica, hacer rediseño de procesos, algo dificilísimo. Quienes han trabajado en reestructuras saben que ese es el talón de Aquiles para poder llegar a una estructura organizativa. Servicio Civil puede haber venido históricamente a decir que asesoró en doscientas 200 reestructuras. Total, si no hacés rediseño de procesos es una papa hacer análisis y asesoramiento. Me refiero a un asesoramiento en serio de reestructuras, haciendo talleres, como hemos hecho con COFE. De paso contesto: el decreto de reestructura está negociado con COFE, palabra por palabra. Hasta puedo repetir palabras: la definición de valor público, el tema de extender el plazo hasta el 31 de agosto. Este decreto ha sido negociado, ha pasado por todos los ámbitos de la negociación colectiva, así como ha sido pasada la carrera, por todos los ámbitos de negociación colectiva, incluyendo rectificaciones, mejoras del articulado. El 100% de los llamados de las vacantes fue acordado con COFE. En muchísimos pasajes del articulado marcamos donde teníamos las diferencia, especialmente en la escala salarial. Ha pasado por todos los ámbitos de negociación colectiva, en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en la Oficina Nacional del Servicio Civil; con COFE hemos hecho talleres.

En el ámbito de reestructuras, hay dificultades de participación de los sindicatos en muchos incisos. ¡Claro que sí! Ha habido históricamente, en el marco de las reestructuras, dificultades en cuanto a si los incisos abren más o no la información.

Quizá no me expresé bien. No es que hayamos terminado las reestructuras en los siete ministerios. Entraron todas las unidades ejecutoras, pero no terminamos. Por ejemplo, en el Mides no se presentó todavía la estructura organizativa. Se hizo el punto 1 que era la revisión de la planificación estratégica. Se realizaron intervenciones públicas y el rediseño del proceso, pero todavía no presentaron la reestructura organizativa, cosa que nos preocupa, porque queda muy poco tiempo para presentar eso.

Nosotros trabajamos a los ritmos que los incisos pueden o quieren avanzar. Y no es que Servicio Civil no haya mostrado un referente. Dicho sea aparte: no es Servicio Civil solo. Estamos trabajando tres organismos en conjunto en la CARO (Comisión de Análisis Retributivo y Ocupacional): Contaduría General de la Nación, Oficina de Planeamiento y Presupuesto y la Oficina Nacional del Servicio Civil. Somos las tres unidades y eso tiene un comité arriba -todavía no han llegado porque eso va a revisar los productos finales- que es el director de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, la

ministra de Economía y Finanzas y el director de Servicio Civil. Las reestructuras no son un tema solo de Servicio Civil, sino que son los tres organismos liderando un equipo técnico de trabajo que está en cada Inciso.

Créanme que hemos hecho talleres con COFE; hemos buscado ser facilitadores en aquellos lugares en los que no venía bien el relacionamiento -muchas veces venía bien el relacionamiento del sindicato local, pero no estaba enterada la confederación; otras veces era más la participación de la federación y no tanto de los sindicatos- e inclusive hemos hecho mediaciones para avanzar en esta materia. Las reestructuras tienen un camino sinuoso con mayor y menor participación, con mayores y menores avances, productos de mayor calidad y otros de menos calidad, y otros que directamente no han querido participar del proceso de reestructura. Un gancho para hacer participar el proceso de reestructuras era levantar el 3 por 1. O sea, hagan una buena reestructura, nosotros observamos bien, hacemos una anatomía de las condiciones para llegar al componente cuatro que es qué planilla necesita y cuáles son sus necesidades. Ese era un muy buen gancho, pero hay ministerios que no han participado en las reestructuras y Servicio Civil no define cuándo se levanta o no el 3 por 1. Es más: Servicio Civil no participó en los decretos ni fue consultado en los sucesivos decretos del Poder Ejecutivo acerca de cuán restrictivo es el ingreso de personas. Por lo tanto, no podemos responder nosotros políticamente por el tema de ingresos, pero sí técnicamente. Realmente me parece muy importante puntualizar que no se cargue la responsabilidad de que hay gente que no está ingresando por las demoras de Servicio Civil; si se han demorado los ingresos ha sido por otras razones y no por razones técnicas porque las hemos trabajado muchísimo.

Ahora voy a pasar a la otra parte de la contestación de la pregunta. Creo que vengo siendo bastante claro de más, pero soy claro.

(Diálogos)

SEÑORA REPRESENTANTE OLIVERA PESSANO (Ana María).- Estamos comentando la contracara.

SEÑOR RAMOS (Conrado).- No lo decía por el comentario de ustedes; soy claro.

Hay que asumir las responsabilidades que caen sobre Servicio Civil, pero no cuando no participamos nosotros sobre la dotación de la plantilla. Es más: creo que un nuevo sistema de carrera y reestructuras bien hechas permiten analizar mucho mejor las plantillas. Si uno le pregunta a los Incisos, siempre le van a decir que falta gente, pero también sobra gente; este es un tema muy delicado y complejo. ¿Qué hacés con la gente que sobra? Desde el 2008 he participado en rendiciones de cuentas, recapacitación, redistribución -Ariel Sánchez ha estado manejando redistribuciones- y son bien complejos estos procesos. Hay que hacer un muy buen análisis de qué sobra y qué falta pero, por lo general, el que sobra no se termina haciendo porque es antipático. Entonces, la plantilla siempre tiende a crecer, salvo que se produzcan restricciones como el 3 por 1. Si ustedes me preguntan, creo que las restricciones a rajatabla son complejas: uno puede estar restringiendo en un lugar en el que hay inanición y le implica la misma restricción a otro lugar que tiene gorduras muy grandes; es el famoso problema del sobra falta.

También me quiero referir a los ingresos y a la pregunta sobre el cambio de paradigmas. La respuesta es que estamos en proceso de comenzar la implementación de muchos de los cambios normativos en nuestro sistema. Después le voy a ceder el uso de la palabra al magíster Diego Gonnet para que explique los retrasos y los avances que se han hecho para demostrar que está habiendo un cambio de paradigma.

Tener estudiado por primera vez en este país qué hace cada persona de esos 11.000 funcionarios en la Administración Central -no se ha hecho nunca antes- es un cambio de paradigma.

Hay que valorar las ocupaciones -nunca se habían valorado- porque, como ustedes saben, las ocupaciones o un cargo presupuestal valen más o menos según las compensaciones que tenga asociado un lugar rico o un lugar pobre. Nunca se hizo una tarea de valoración del puesto de trabajo de una persona. Eso es un cambio de paradigma y ya se hizo, no es que estamos viendo cómo lo vamos a hacer. Realizamos trabajo cuerpo a cuerpo para ver la ocupación de los funcionarios, y son 11.000 sobre 300.000, pero -como la señora diputada bien lo decía- son buenas prácticas de gestión que pueden tener imitación.

A la gerencia de recursos humanos de ASSE le hicimos una demostración del sistema de ocupaciones porque resuelve muchos temas de compensaciones a más de setenta unidades ejecutoras en las que la gente no se mueve por la misma ocupación de un lugar a otro debido a que tiene compensaciones distintas. Eso interesó muchísimo; incluso, hubo una resolución del Directorio habilitando a estudiar, pero después no se avanzó. También Antel nos ha venido a pedir.

Las empresas públicas están más avanzadas que la Administración Central porque han tenido un método de identificación de ocupaciones que hace años que no los revisan y vienen mirando con mucho interés el trabajo que hicimos nosotros sin préstamos internacionales, pidiendo pases en comisión prestados a las empresas, capacitándolos, y generando en la oficina -aquí están muchos de los que han trabajado- memorias institucionales. Después nos vamos nosotros, pero queda gente con la memora institucional. Por ejemplo, Fernando Carrasco se había ido de la Oficina Nacional del Servicio Civil a trabajar a la OIT y lo recuperamos; recuperamos toda su *expertise* al trabajar en la OIT en ramas de actividad con metalúrgicos. Esto no es un invento; no es que inventamos la pólvora, sino que es una cosa que se hace para los consejos de salarios en otros lugares como, por ejemplo, en el sector privado. Entonces, creo que esos son cambios de paradigma.

Es un cambio de paradigma hacer público a la ciudadanía el registro de vínculos con el Estado y terminar el oscurantismo de no saber. Yo desde la Universidad de la República quería saber temas sobre funcionarios y no accedés; entrás a la página y no podés acceder. ¿Por qué no podés acceder a un vínculo jurídico de un funcionario?

(Diálogos)

——Los publicamos ahora nosotros, pero no tenés esa publicación para ver. Creo que hay una confusión conceptual, pero si quieren, después la analizamos.

Me refiero a que hace muy poco tiempo hicimos público el registro de vínculos con el Estado. Se encuentra el nombre, apellido de la persona, qué puesto de trabajo ocupa y de dónde a dónde pasó. Eso le es muy útil a la prensa para ver cuándo alguien tiene, por ejemplo, dos vínculos jurídicos y no debería tenerlos. Ese es un cambio de paradigma.

Es un cambio de paradigma haberles preguntado por primera vez a los funcionarios públicos qué los motiva y qué los desmotiva. Hicimos una encuesta sobre 40.000 funcionarios públicos con un análisis muy detallado y obtuvimos información de que nuestro diagnóstico no estaba tan errado. Les molesta no tener movilidad, porque en el Estado uruguayo no hay movilidad, es decir, no se puede ir de un organismo a otro. ¿Por qué? Por distintas razones: las empresas públicas tienen una estructura salarial muy distinta a la Administración Central y entonces se trata de evitar la movilidad, de un ministerio a otro, y las compensaciones desvirtúan completamente la racionalidad de un

sistema de remuneraciones. Por lo tanto, la solución es que no se mueva la gente y esto desmotiva. Además, vimos que dos de cada tres jóvenes están dispuestos a irse del sector público por la falta de movilidad, de sistemas de evaluaciones meritocráticos. Esos son cambios de paradigma.

Me refiero al cambio de paradigma de la Oficina Nacional del Servicio Civil y su rol como rector de gestión humana y no de administración de personal, que son cosas distintas. Queda mucho por hacer -por mis dichos precedentes también- para que realmente sea una oficina rectora en materia de gestión humana. Cualquiera que escucha mis declaraciones, que conoce el pensamiento que he tratado de exponer o las luchas que doy, sabe que lucho por eso; lucho para que la Oficina Nacional del Registro Civil sea rectora en políticas de gestión humana, empezando porque tiene que conocer el presupuesto del primer artículo hasta el último.

(Diálogos)

——Si hay preguntas que no he contestado, me dicen, y las respondo.

SEÑOR PRESIDENTE.- Señor director: usted ha tenido la gentileza de ir atendiendo los gestos de los legisladores y las legisladoras cuando expresan sus respuestas, y eso motiva e incentiva que mis colegas le formulen repreguntas en el momento que se está expresando. Sé que usted lo hace por su bonhomía, pero le pido que responda y le solicito a mis colegas que se anoten todas las preguntas porque desde esta Mesa nunca se le ha impedido a ningún colega que se hagan. Entonces, se las anotan y al final de la intervención, con mucho gusto, hacemos una ronda de repreguntas.

SEÑOR RAMOS (Conrado).- Quisiera ceder la palabra al magíster Diego Gonnet para que hable sobre cuál es el avance que tenemos en materia de digitalización y cuál es la explicación en algunos retrasos que hemos sufrido.

SEÑOR GONNET (Diego).- Buenos días a todos y todas.

La Oficina hizo una planificación para mejorar sistemas existentes y crear nuevos en 2020, y para eso teníamos dos fuentes de financiamiento. Una que se votó en el Parlamento en la ley de presupuesto, que era una partida para inversiones en sistemas informáticos, y con ella sobre todo atendimos las mejoras de los sistemas preexistentes. La segunda fuente de financiamiento que se consiguió es parte de un préstamo del BID que estaba activo desde la administración pasada, que se redefinió y que administra el Ministerio de Economía y Finanzas. Cuando hicimos la planificación entendimos que era posible acceder a la ejecución de esos fondos en mayo de 2021. De hecho, teníamos un plan detallado en abril de 2021, pero esos fondos que le tocaban ejecutar al Servicio Civil eran parte de un paquete más grande y su destino se redefinió en el Ministerio de Economía; esas redefiniciones llevaron en el entorno de un año por una licitación que ya había sido hecha en 2019 y pudimos empezar a trabajar en mayo de 2022. A la hora de cargar la información en el sistema de planificación estratégica teníamos dos opciones: cambiar la meta, que se puede hacer porque el cambio de la planificación es a partir del año siguiente, o nos manteníamos en la planificación original y dábamos cuenta del retraso, y eso fue lo que decidimos hacer.

¿Qué logramos en 2022? Logramos bajar el costo operativo del sistema de gestión de presentismo y mejorar las prestaciones. Es un sistema muy exitoso que ya venía de la Administración anterior. Logramos hacer todo nuevo y poner en producción el CV Digital que se lanzó en noviembre y se está usando de a poco en planes pilotos este año. El CV Digital sirve para dos cosas: para los llamados de ingreso -se va a empezar a usar para que la gente presente los méritos ahí y, como decía Conrado, no tenga que venir diez veces con los mismos papeles- y luego para los funcionarios que ya están en actividad, a

partir de la puesta en funcionamiento de un segundo módulo, va a ser el lugar en el que él autogestiona la parte que le corresponde de su legajo digital. O sea, voy a cargar ahí mis méritos y van a aparecer automáticamente en el legajo. Eso quedó pronto en noviembre de 2022 y se está empezando a usar en planes pilotos.

Luego hicimos el catálogo de unidades organizativas. Esto es lo que contamos al principio de que la Administración no tenía un lugar en el que tuviera anotadas todas las áreas, divisiones y departamentos de cada unidad ejecutora de la Administración Central; no había un inventario. Entonces, elaboramos un sistema para hacer el inventario y ahora los técnicos de la Oficina están con los ministerios haciendo ese inventario de organigramas.

Lo otro que pusimos en producción en noviembre de 2022 -esto es muy importante para agilizar el trámite de los llamados de ingreso- fue Uruguay Concursa Pre. Ya existía un buen sistema para publicar los llamados y gestionar el trabajo de los tribunales en la Administración Central, pero los principales retrasos no se dan cuando empieza a trabajar el tribunal -eso ya estaba diagnosticado hace mucho tiempo-, sino que se dan antes cuando el propio Ministerio arma un expediente y pasa todos los pasos internos que tiene la Cartera antes de llegar a Servicio Civil para llegar con una petición de llamado de ingreso. Esas demoras estaban históricamente en el entorno de los seis meses -o sea, seis meses desde que alguien levanta la mano y dice que tenemos que hacer un llamado hasta que se publica- de los cuales en la inmensa mayoría de los pasos, salvo alguna intervención del Servicio Civil y de la Comisión de Análisis Retributivo y Ocupacional, pasan enteramente en el ministerio. Si uno mira y se pregunta qué fue lo que hicimos, ve que los expedientes en los ministerios tenían idas y vueltas -o sea, daban vueltas ene veces- hasta que lograban llegar al Servicio Civil. Elaboramos un sistema que hace más simple ese recorrido y lo estamos empezando a usar en estos meses con los llamados que se vienen, luego de que se han ido levantando progresivamente las restricciones de la contratación.

SEÑOR RAMOS (Conrado).- Me había quedado sin responder una pregunta de la diputada Ana Olivera en cuanto al impacto del tema de la carrera sobre las reestructuras y viceversa.

Una de las cuestiones que sí nos permitió en el componente 4, que viene a ser del instructivo de reestructuras, es calcular la dotación ideal que tiene que tener; después se ven las restricciones fiscales que hay. Trabajamos con el Inciso para ver cuál es la dotación ideal que tiene que tener. Esa dotación es muy difícil de saber hoy en día cuando tenemos denominaciones como "administrativo, administrativo", "especializado, especializado", "profesional asesor"; ahora, no sabemos qué hacen las personas y ese es el trabajo que hemos venido realizando con los Ministerios. Realmente, ellos han colaborado muchísimo para saber qué hace persona por persona. Es mucho más fácil calcular la dotación porque sabemos cuáles son los perfiles que están faltando y cuáles no.

En ese sentido, hicimos un trabajo para que en caso de que prosperara esto de la carrera y tuviera andamiento, es decir, se vota la carrera y las ocupaciones pasan a ser una realidad legal, en las reestructuras ya podrían venir las vacantes con el perfil, con la serie correspondiente a la ocupación porque para eso se hizo todo el trabajo en reestructuras aplicando la carrera.

En cuanto al nivel de jefaturas que se mencionó, no tuvimos autorización para implementar la carrera el año que viene. Por eso, se planteó que se trajera la propuesta al Parlamento -esto lo he dicho públicamente- para que sea estudiada y analizada, quizás para hacer equivaler la ocupación como serie, pero no para implementar la carrera en

cuanto a que el jefe de departamento va a ejercer la carrera que valga tanto dinero. Como ustedes saben en los distintos Ministerios pueden estar topeados o destopeados los gerentes de área o directores de división, no se sabe por qué. No tuvimos aval político para comenzar a implementarlo a través de las reestructuras.

SEÑORA REPRESENTANTE DÍAZ REY (Bettiana).- Habíamos preguntado por las ocupaciones del organismo y nos dijeron que no tienen los datos hoy, pero los van a traer con Presidencia. A su vez, también pedíamos una opinión sobre el resto de las compensaciones que se fueron generando en esta rendición de cuentas. En particular, desde el año 2020 hasta ahora los únicos incrementos salariales por fuera del marco de la negociación colectiva salarial del sector público han sido solo compensaciones. En realidad, lo preguntamos como presidente de la CARO (Comisión de Análisis Retributivo y Ocupacional), no como director de la Oficina Nacional de Servicio Civil. Si quiere venir como presidente de la CARO cuando venga con Presidencia también se lo podemos preguntar, pero parte de la asesoría que tiene que hacer Servicio Civil es, precisamente, la previa -estoy leyendo acá, en la página de Presidencia- a la asignación de estas retribuciones, compensaciones, asesorar al Poder Ejecutivo. Entendemos entonces que el Poder Ejecutivo está incumpliendo en el funcionamiento de la CARO y nos gustaría que quede claro si es así.

Entiendo lo que se plantea en cuanto a que en la construcción de la propuesta de una rendición de cuentas o del presupuesto nacional cada Inciso y cada organismo del presupuesto negocia con el Poder Ejecutivo -básicamente con OPP y con el Ministerio de Economía y Finanzas- las propuestas que llevan. Lo real es que después, desde el 30 de junio en adelante, los documentos son públicos. Están publicados en la página del Ministerio de Economía y Finanzas diez minutos después de que Azucena Arbeleche en este caso, ministra de Economía, los trajera acá; es muy efectiva la Secretaría de Comisión

Desde el 30 de junio hasta aquí ha estado colgado todo lo que es el esquema de nuevas compensaciones que se van generando en todo el Estado en particular.

Por otro lado, hay una pregunta concreta relativa a la designación directa. Es decir, en este período, entre 2020 y 2023, junto con las compensaciones ha sido fuertemente criticado cuántos han sido los funcionarios que han ingresado por designación directa, es decir, designación directa de un jerarca a la función o como vínculo con el Estado. Eso lo preguntó la diputada Ana Olivera y nos parece muy importante, precisamente, porque en lo que es la construcción de un cambio de paradigma uno va tomando acciones tendientes a generar un cambio en el modelo, pero una cosa es generar el cambio en términos teóricos y otra es lo que pasa en la vida real.

Es decir, yo pregunté por la aplicación concreta de ese nuevo modelo o cambio de paradigma y esto es parte de lo que se viene criticando desde el día uno desde esta Administración. Entonces, ¿cómo ha sido el desarrollo de esto? Yo me hice de los números, pero quiero saber si Servicio Civil lo trajo relevado, porque si es una preocupación la forma de ingreso de los funcionarios del Estado, es una preocupación que la Oficina debería tener esta información relevada y pronta para presentarla aquí hoy. Esto ya no tiene nada que ver con las funciones específicas del organismo como administración interna, sino con lo que estamos hablando hoy.

SEÑORA REPRESENTANTE OLIVERA PESSANO (Ana María).- Efectivamente, nosotros preguntamos cuál es el costo estimado que tiene el nuevo sistema de carrera.

Más allá de que la diputada Díaz dijo que el director el año pasado dio una cifra y ahora dio otra tiene que haber algún estimado, porque además de conocer la plantilla no

existe la gestión sin plata. Por lo tanto, no hay manera de no saber si los objetivos que nos planteamos se pueden llevar adelante sin saber los costos.

Respecto a la pregunta concreta que hice, me quedé con la preocupación de saber si alguna tiene la reestructura terminada. Cuando escuché la lista me dio la impresión de que las siete que se mencionaban tenían la estructura terminada; pero el director tomó como ejemplo una que estaba entre las siete y dijo que no se pudo hacer. Me queda más claro que no se puede hacer porque hay algunos aspectos respecto a las jefaturas por los que no está autorizada su inclusión. Por lo tanto, no es la reestructura completa o no es la adecuada al sistema de carrera que se nos está planteando. Esa era mi otra pregunta: si las reestructuras se estaban llevando a cabo con el nuevo sistema de carrera.

La otra pregunta que hice es si estaba cuantificada la cantidad de cargos de particular confianza que se incorporaron en esta Administración.

SEÑOR RAMOS (Conrado).- Empiezo por contestar la última pregunta.

En una primera instancia había hablado de 300 millones sin la administración superior; después, en otras declaraciones de prensa, hablé de 600 millones con la administración superior, y al día de hoy, habiendo afinado más las cifras, estamos hablando de $ 520.000.000. Este número es un estimado y voy a aclarar que es el 3,6% de la masa salarial de la Administración Central; es nada. Es una reforma que no implicaría costo fiscalmente en caso de que se implementara hoy. El tema es que no es sencillo hacer el estimado de la administración superior, porque el nuevo sistema establece precios para la jefatura.

La jefatura de departamento no pasa a la administración superior, sino que ya lo tomamos como un costo de la carrera; pasa a ser carrera, pero los que quedan como administración superior, es decir, la función de dirección y gerencia de área cuesta muy distinto si la gana alguien que ya es un cargo alto de ese Inciso y solamente hay que pagarle la diferencia, a si la gana un ciudadano de afuera, que hay que pagarle el total de la remuneración. Por lo tanto, para hacer el estimado son contrafácticos. Nosotros hemos tomado ciertas variables y hemos hecho estimados promedios y nos da aproximadamente entre unos $ 250.000.000 y $ 300.000.000, pero es muy difícil hacer ese estimado.

Para complementar la pregunta decimos que las reestructuras no están pensadas y elaboradas para implementar la carrera. Es decir, la jefatura de departamento en las reestructuras sigue siendo una función y no un cargo. Los gerentes de áreas y directores de división siguen teniendo esta irracionalidad del topeo y destopeo; desde mi punto de vista es irracional. Esto es porque no hemos tenido luz verde para avanzar en la implementación concreta de la carrera salvo la presentación del articulado, su defensa y este tema de identificación de ocupaciones, pero no hay una implementación concreta de la carrera. En eso no hemos podido avanzar y, por lo tanto, las reestructuras no están articuladas en ese sentido con la carrera.

El dato de los cargos de particular confianza, que sí traje en las rendiciones de cuentas pasadas, lo debemos y lo traeremos con Presidencia.

SEÑORA REPRESENTANTE DÍAZ REY (Bettiana).- ¿Me permite, señor director?

Estaba revisando las publicaciones año a año de vínculos laborales con el Estado. Me llama la atención que no lo tenga porque se hace en cinco minutos.

En el año 2020, ingresaron por designación directa 3.581 personas, de las cuales 1.923 son de gobiernos departamentales

En el año 2021, se registran como ingreso de vínculos laborales con el Estado 2.924, de los cuales 1.693 corresponden a gobiernos departamentales; esto figura en la página 67 del informe de vínculos laborales del año 2021.

En el año 2022, el último informe que está publicado en los documentos anexos de la rendición de cuentas, página 62 del informe, los ingresos por designación directa son 6.806, de los cuales 5.071 corresponden a gobiernos departamentales.

Es decir -en estos años seguramente hayan tenido una fluctuación y lo que pueden traer después es el saldo-, hubo 13.311 vínculos nuevos con el Estado de los cuales 8.617 correspondieron a los gobiernos departamentales.

Le aporto la información, director.

SEÑOR RAMOS (Conrado).- Creo que hay una confusión conceptual de la señora diputada. Una cosa son cargos de confianza y, otra, ingresos directos. Son dos cosas distintas.

Lo que dije es que iba a traer la información sobre los cargos de confianza, no la de los ingresos directos que sí la tenemos porque es información que producimos nosotros y traemos con mucho gusto.

SEÑORA REPRESENTANTE OLIVERA PESSANO (Ana María).- Mi pregunta era para saber cuántos cargos de confianza se crearon y esa es la respuesta que espero que traiga el director cuando venga Presidencia. Yo hacía mención a que se fueron generando nuevas responsabilidades.

SEÑOR RAMOS (Conrado).- Simplemente, quiero decir que es conocida la posición de la Oficina Nacional del Servicio Civil y, en particular, hablo en mi nombre, pero también del subdirector que hace muchos años hemos estado a favor del mérito como proceso de ingreso. Sin embargo, hay un tema de las competencias que tiene la Oficina Nacional del Servicio Civil y las autonomías de los distintos organismos que están en diferentes sectores públicos. Más allá de asesorar y aconsejar, como decía el señor subdirector, en aquellos concursos en que ha intervenido la Oficina, siempre hemos buscado la meritocracia y los concursos abiertos de oposición y méritos. Por lo tanto, si lo que se pregunta es nuestra opinión, nosotros hemos sostenido, históricamente, que convendría reducir el número de ingresos directos e ir hacia concursos de oposición y méritos. En cuanto a las competencias del Servicio Civil, no tiene competencias directas sobre los organismos con autonomía.

SEÑORA REPRESENTANTE ETCHEVERRY LIMA (Lucía).- Hoy, cuando la diputada Olivera le preguntaba cuál sería el coto estimado, el director habló de más o menos de quinientos millones.

¿La Oficina tiene certeza de la disponibilidad de cada Inciso, y si la tiene, cuánta es? Solo para tener certeza.

SEÑORA REPRESENTANTE DÍAZ REY (Bettiana).- Quiero hacer una consulta sobre una respuesta que se le dio a la diputada Olivera. Se decía que el sistema de reestructuras que planteó la Oficina Nacional del Servicio Civil no está adaptado a la nueva carrera que plantea la Oficina. Entonces, preguntamos, si se implementara la carrera, ¿todo el trabajo de las pautas orientadoras de las reestructuras quedaría obsoleto? Es una duda que nos surge.

SEÑOR RAMOS (Conrado).- Voy a comenzar con la última pregunta.

Es muy buena pregunta. Nosotros consideramos que no. Lo que sí habría que hacer es una modificación, porque el número de gerencias, direcciones de división y

departamentos que en definitiva constituyen las unidades organizativas responde a un trabajo técnico que hemos venido haciendo. Por eso la demora en hacer un trabajo muy minucioso, muy puntilloso para ver con la OPP cuál es la planificación estratégica y la intervención pública. Eso no es nada fácil porque no hay cultura en los funcionarios de armar cadenas de valor ni saber qué es una intervención pública. Por ejemplo, cuando les pedíamos que nos hicieran productos e intervenciones públicas nos daban productos internos, procesos y no qué agrega a la ciudadanía. Es muy complejo hacer reestructuras con la metodología que fuimos abarcando. Frente a los productos, planificación e intervenciones públicas, luego dijimos que hay densidad de procesos. Distinguimos entre procesos sustantivos, procesos estratégicos, procesos de apoyo, y es bien complejo. A partir de los procesos es que recién pasamos al tercer componente, que son las unidades organizativas.

A mí me consta -por haber trabajado todos estos años- que este proceso no se había hecho antes. Trabajar con esta metodología es realmente complejo. Hay un proceso de aprendizaje que tiene un costo, pero cuando digo que hay un cambio de paradigma también considero que estos aprendizajes constituyen un cambio de paradigma.

Yendo directo a la pregunta. Como lo que determina la administración superior, de alguna manera, son las unidades organizativas, no habría que modificarlas para adaptar las reestructuras al nuevo sistema de carrera una vez que se implante. Lo único que habría que adaptar es que aquellos que son jefes de departamentos y están como funciones, tienen que pasar a ser un cargo. Hay que crear el cargo de jefe de departamento cuando se implemente la reestructura. Hay que identificar las unidades ejecutivas y ver si hay una proliferación; porque es una tendencia -que bien se conoce en el país y que ha sido diagnosticada por muchos estudios- que haya jefaturas sin jefes y jefes sin jefaturas. Una forma de premiar a los funcionarios es que haya muchos caciques y pocos indios. Entonces, la proliferación de unidades organizativas siempre ha tendido a ser muy grande. Este trabajo que hemos hecho de tratar de acotar las unidades organizativas serviría para la implementación de la nueva carrera. No habría que hacer un retroceso ni hacer grandes readecuaciones para eso.

La diputada Etcheverry me preguntó sobre el costo de la carrera. El costeo que nosotros hicimos fue persona a persona, de esas 11.000 personas. Por eso desarrollamos con Leandro Zipitría, director del departamento de Economía de la Facultad de Ciencias Sociales, un modelo R de simulaciones para llegar a un costeo que, previamente, nunca se había hecho. Tuvimos que ir persona por persona. ¿Cómo se hizo el cálculo? Nosotros vemos cómo es el salario de esa persona hoy y por qué compensaciones está compuesto. Vimos qué compensaciones podíamos licuar en la ocupación. Hicimos la simulación para la persona; si es un contador, pero es un analista presupuestal, la simulación que hicimos es si está entre el grado I y IV, es el nivel I, y así, sucesivamente. Al punto de pago que nosotros desarrollamos le pusimos el valor. Entonces, si esa persona tiene un valor de su ocupación y su carrera de $ 70.000 y está cobrando $ 120, le licuábamos todas las compensaciones hasta llegar a $ 70.000; le dejábamos los $ 50.000 de mochila. Eso fue lo que negociamos con COFE, que esas mochilas ni siquiera las absorbiera un ascenso. Nosotros queríamos que las absorbiera un ascenso, pero fue una negociación que hicimos con COFE, en el marco de la negociación colectiva. COFE tenía razón: ¿cómo se le muestra a los afiliados que la mayoría está en el punto de pago con una mochila por encima y no va a tener incentivo para ascender?

De esa forma fuimos haciendo ese cálculo. Eso se paga con los licuados de compensaciones que hay en los ministerios hasta llegar a la ocupación. Luego sí, de

rentas generales, los $ 520.000.000 que hay que poner. Ahora, cuando siga respondiendo el tema de las compensaciones como presidente de la CARO, verán que en un año de compensaciones que se otorgan se paga esta carrera prácticamente. Es ínfimo el costo que podría tener. Una vez que se empiece a implementar esta carrera, sería conveniente hacer una inversión presupuestal, pero no para subir parejo, porque aquellas ocupaciones que están muy por encima del mercado y que tienen una mochila muy grande no tiene sentido seguir subiéndolas, sino aquellas en que nos cuesta atraer gente y que tenemos que contratarlos por afuera. Porque después seguimos con el fenómeno de las regularizaciones. Es el caso de los médicos de alta especialización. Se dice: "Trabaja 12 horas"; no, que se le pague lo que vale la ocupación. En tecnologías de información: Agesic, 95% de arrendamiento de servicio. No, que haya una plantilla, la que tenga que ser, estable, con memoria institucional de funcionarios a los que se les pueda pagar. Entonces, la CARO, a la que nosotros le disponemos nuevas potestades, tiene que regular el sistema de ocupaciones -con COFE como veedor-, porque es dinámico.

Puede que una ocupación hoy sea muy valiosa en el mercado y mañana no; también está el valor estratégico que le quiera dar la ciudadanía o el gobierno. No es solamente un tema de valor del mercado. Un operador territorial en el Mides no se mide solamente por un valor en el mercado. Se mide por riesgo de la profesión, por involucramiento con otros organismos. De esa manera es que hemos llegado a la valoración de las ocupaciones; no necesariamente porque se tengan cinco años de estudio, máster o doctorado, sino que hay un valor de las ocupaciones, y ese valor se va a ir moviendo.

Nosotros consideramos -y por eso lo pusimos en uno de los artículos que vamos a leer ahora- que cuando alguien se va y esa mochila se pierde, no debe quedar para ahorro e ir rentas generales, sino que se debe volcar a los destopeos para ir subiendo la línea salarial.

A continuación, voy a leer rápidamente cuál fue el diagnóstico, la presentación y el reconocimiento, para pasar luego al articulado.

Como los señores legisladores saben, la Oficina Nacional del Servicio Civil viene trabajando desde 2020 en el diseño de este nuevo sistema de carrera para la Administración central bajo la concepción institucional y personal de que la forma como está organizada nuestra gestión de los recursos humanos tiene serios déficit que atentan contra el desarrollo de las personas, nuestros funcionarios, quienes son, en última instancia, quienes brindan servicio a la ciudadanía.

En ocasión de comparecer ante esta Comisión, tuvimos oportunidad de presentarles nuestro diagnóstico, que tiene que ver con fuertes inequidades salariales entre ministerios e, incluso, a la interna de los mismos, lo que deriva, frecuentemente, en ministerios pobres y ministerios ricos. Una acumulación histórica y por capas de distintas compensaciones y objetos del gasto que seguimos hasta el día de hoy reproduciendo, va desfigurando cualquier atisbo de un sistema racional para pagar igual lo que es igual y distinto lo que es distinto. Hay problemas funcionales de falta de definición de tareas y perfiles de nuestros funcionarios; un sistema de designación discrecional para los puestos de conducción, que sigue hasta hoy vigente; ausencia casi total de movilidad para los funcionarios, excepto el mecanismo de pase en comisión; falta de práctica para desarrollar ascensos en nuestros ministerios -en buena medida como consecuencia de un proceso engorroso y prácticamente sin motivación salarial-, así como una ausencia de movilidad horizontal que permita pasar de un Ministerio a otro para mejorar su situación laboral.

Todo esto ha derivado en una serie de problemas que comprometen a nuestra Administración central. Hay debilidad para captar y retener a los más jóvenes y más capaces y desmotivación de nuestros funcionarios. A eso se le suma un sistema de evaluación ritualista, fuertemente cuestionado y con escasa o nula incidencia en la carrera de los funcionarios y, más importante, en su desempeño.

En definitiva, es un sistema de carrera que existe en la letra, que ha sido repetidamente perforado, pero que sobre todo no favorece el desarrollo de las personas ni de los planes de gobierno, cualquiera sean.

El sistema que aquí presentamos refleja un intento por modernizar nuestra Administración pública en base a estos estándares internacionales, y así ha sido destacado por distintos organismos internacionales y gobiernos de otros países. En este momento, el BID nos está haciendo una evaluación de los sistemas y están mirando con mucha atención el resultado de esta discusión parlamentaria.

Quiero destacar que la propuesta se realizó sin grandes erogaciones de dinero ni préstamos internacionales. Este trabajo surgió, mayormente, del esfuerzo de los funcionarios de nuestra Oficina y la colaboración de los de los ministerios y empresas públicas con estos pases a comisión que mencioné. Destaco, además, que para la elaboración de los artículos que aquí presentamos trabajamos con los mejores especialistas de derecho administrativo y constitucional. Está junto a nosotros el doctor Delpiazzo, que lideró un equipo compuesto por Correa Freitas, Durán Martínez, Felipe Rotondo, Eduardo Esteva y las doctoras Cristina Vázquez y Graciela Ruocco, a quienes agradezco por sus invalorables aportes.

En el transcurso de este trabajo llegamos a entrevistar a más de 1.200 funcionarios, como ya lo he dicho.

Destaco también el relacionamiento con COFE y los sindicatos que lo integran; no solamente COFE como central, sino los sindicatos particulares en cada Ministerio. Se compartieron múltiples instancias de intercambio y talleres que sin duda mejoraron el proyecto que aquí se presenta. Yo he mencionado que muchas veces algún funcionario a través del sindicato nos manifestaba que no se sentía completamente reflejado en la ocupación o que en nuestra ocupación no estaban bien definidas sus tareas. Eso nos sirvió muchísimo para mejorar las fichas técnicas de cada ocupación.

Es una propuesta ambiciosa, pero refleja una necesidad del sector público y, en particular, de nuestra Administración Central.

Pasamos al articulado.

El artículo 4° tiene que ver con el teletrabajo. Ya he dicho que no refiere al tema de carrera, y que nuestra Oficina ha desarrollado distintos instrumentos y experiencias para ordenar la práctica del teletrabajo porque, en realidad, hoy cada uno hace lo que puede con esta materia. Esto surgió como una necesidad a partir de la emergencia sanitaria y se nos hizo habitual; es algo que llegó para quedarse. En ese sentido, entendemos que sería útil generar instrumentos normativos que prevean con mayor claridad cómo puede ser llevado adelante el teletrabajo en el sector público, desde el acuerdo entre las partes -el supervisor y el supervisado-, las características del teletrabajo, qué puesto de trabajo son aptos para ello y cuáles no, cuántos días son recomendables y qué exigencia de presencialidad existe.

Estos son todos aspectos que entendemos que a partir de la aparición de la pandemia deberían ser regulados a través de la negociación colectiva, tanto en

situaciones poco claras o de abusos, así como un manejo del aprovechamiento de los recursos humanos.

Este es el primer artículo, que justifica de alguna manera el teletrabajo. Estamos solicitando autorización para ir hacia una reglamentación por parte del Poder Ejecutivo.

Los artículos 5° al 10 -entrando en materia de carrera- tienen que ver con la creación y la lógica general de ordenamiento del sistema.

El artículo 5° se refiere a la creación de la estructura en base a escalafones, ocupaciones y cargos. Allí se le da centralidad al concepto de ocupación, que es un pilar del nuevo sistema de carrera, como veremos más adelante. Me da un poco de pudor hablar delante de los especialistas, pero ya nuestras primeras leyes de ordenamiento escalafonario hablaban de ocupaciones al referirse a las series. El sistema excluye también al personal del servicio exterior, militar, policial, penitenciario, docente y judicial. Quiero hacer una aclaración con respecto al penitenciario. Habíamos empezado a trabajar en un estatuto; creo que sería necesario -según mi opinión- incorporar este tipo de lógica.

SEÑOR REPRESENTANTE POSADA PAGLIOTTI (Iván).- Este artículo 5° establece claramente algunas exclusiones en función de las características de las remuneraciones y los sistemas de exclusividad que tienen determinadas reparticiones; particularmente, todos conocemos el proceso que se dio a nivel de la Dirección General Impositiva, al establecerse un régimen de exclusividad y demás; y el caso de los casinos que, por ejemplo, tienen un sistema de remuneración distinto. La consulta es bien puntual, bien acotada, y refiere al caso de la Dirección Nacional de Loterías y Quinielas, porque también tiene un régimen de remuneración especial; entonces, la pregunta concreta es si ese caso también debería estar incluido -y esto es un juego de palabras- en las exclusiones.

SEÑOR RAMOS (Conrado).- Sí, creo que podría ser incorporado dentro de las exclusiones debido al régimen particular salarial, con el mismo criterio con que se excluyó a la DGI y a Aduanas.

Voy cederle el uso de la palabra al doctor Delpiazzo porque, muy claramente, nos puede decir cómo está estructurado el articulado y en qué bloques.

SEÑOR DELPIAZZO (Carlos).- Le recordaba al director de la Oficina que cuando trabajamos en la redacción de este articulado, se lo capituló en cinco partes que, posteriormente, se ve que cuando la Contaduría General o el Ministerio de Economía o no sé qué organismo incluyó todas estas disposiciones, las puso sucesivamente, pero sin ninguna división. Entonces, me parece que, desde el punto de vista de ordenar la discusión, pero sobre todo si los legisladores estuvieran de acuerdo, después de ordenar también la vida aplicativa de estas normas, en realidad, los artículos 5° a 49 responden a cinco capítulos y son cinco bloques unitarios. Los artículos 5° al 22, refieren al sistema escalafonario; del 23 al 31, al sistema de carrera administrativa; del 32 al 36, a la evaluación de desempeño; del 37 al 43, a las funciones de administración superior, y del 44 al 49, a las normas de aplicación.

SEÑOR RAMOS (Conrado).- Decía que el artículo 5° refiere a la estructura, en base a escalafones y ocupaciones, y a cuáles son las exclusiones. Excluye, como decía, a los funcionarios de Aduana, DGI y Casinos, y también podría excluir a Loterías.

El artículo 6° crea los nuevos escalafones de profesional, técnico, administrativo especializado y servicios generales. Creo que cuando hice la introducción me referí a cuál era la lógica de la construcción escalafonaria estricta, que era el valor de las ocupaciones

y no tanto una división, como hay hoy, de si estudié cinco años o cuatro o tres, sino el valor de la ocupación; es el cambio de paradigma. El sistema actual tiene problemas, justamente, por su excesiva fragmentación, y frecuentemente tenemos personas realizando las mismas tareas en distintos escalafones, según si aprobó un año más o un año menos de sus estudios.

Los artículos 7° y 8° definen el concepto de escalafón y de ocupación, respectivamente. Ambos conceptos están vinculados en este sistema de carrera. El escalafón implica un conjunto -seguimos denominando escalafón porque constitucionalmente así está dispuesto- de cargos que tienen una ocupación determinada, de acuerdo con su nivel de complejidad. La ocupación es un conjunto de tareas agrupadas según los conocimientos y habilidades requeridas para ellos.

El artículo 9° presenta los criterios de valoración de las ocupaciones en base a un conjunto de factores. Este es un aspecto crítico del sistema ya que en base a un conjunto estandarizado de factores que tomamos a partir de la experiencia internacional de la OIT y de lo desarrollado a nivel nacional para ramas del sector privado se estableció un conjunto de factores que permiten medir el nivel de complejidad de las tareas que realiza cada ocupación.

Cuando hicimos los talleres con COFE fue fundamental mostrar ese sistema de valoración, porque cada uno venía, se reconocía, y veía cuánto valía la ocupación que estábamos designando. Eso le da un valor objetivo a cada ocupación, que lo vincula a un lugar en la escala de retribuciones; nos permite, por tanto, tener una visión más racional para ordenar lo que la gente hace y ponerle un valor que no tenga que ver con la suerte o mala suerte que puede tener un funcionario de estar en una unidad ejecutora rica o pobre, con recursos o sin recursos, sino que va a valer, su salario va a estar en correspondencia con el valor público que agrega su ocupación.

El artículo 10 presenta el catálogo de ocupaciones, con su correspondiente valoración. En su primera versión está conformado por casi cien ocupaciones; noventa y nueve en total.

Las ocupaciones pasan a ser el eje central del sistema de carrera, en línea, justamente, con las mejores prácticas del sistema de carrera en el mundo. Me importa destacar que a este conjunto de ocupaciones se llegó -como mencioné previamente- luego de un trabajo con más de mil doscientas personas, identificando lo que hacen, con más de sesenta talleres que nos ayudaron a definir las competencias de cada ocupación, así como una revisión internacional de otros modelos en países como Australia, Canadá, Holanda, Colombia o Brasil.

También quería decir que identificar competencias al identificar ocupaciones ya nos empezó a adelantar el trabajo para la evaluación por competencias del sistema de evaluación; eso sí está bien coordinado con la definición de una ocupación basada en competencias, para poder hacer más sencillo o funcional el proceso de evaluación por competencias. Elaborando un diccionario de competencias creamos un área en el Servicio Civil que tiene que ver con el estudio de competencias.

Además, es un modelo vivo -esto es muy importante- que se puede adaptar incorporando las nuevas ocupaciones que el sector público requiera o eliminando otras que cayeron en desuso. El sistema no limita a los ministerios, sino que les ofrece un paraguas para que luego puedan adaptarlo a sus necesidades, pero bajo un marco común. El modelo de ocupaciones permite, justamente, que las personas puedan planificar su carrera, que puedan ver otras ocupaciones que hay disponibles y qué tipo de formación o habilidades necesitan para alcanzarlas. Les presento algún ejemplo de lo que

puede ser una trayectoria de carrera: un gestor administrativo que está en la ocupación, con poca capacitación y con experiencia, se puede ir convirtiendo en un gestor de adquisiciones; luego, un analista de contabilidad y finanzas que se pueda recibir o que genere la acreditación de las competencias adquiridas, puede llegar a ser líder de gestión financiero contable. Una persona puede evaluar y ver qué trayectoria seguir, y no está atado a un inciso; es la trayectoria de carrera en la que una persona puede ir viendo qué vacantes se van produciendo en el Estado. Claro, cuando se generan las vacantes, hay que llamarlas, sino, no tenemos ascensos. Si se genera una vacante, al año se debería llamar a cubrirla para que las personas realmente puedan moverse en el sector público, puedan tener un desarrollo de carrera, evitando que se nos vaya la gente con más ambición de desarrollo profesional y que no se queden porque les da estabilidad o no tienen más remedio; que gente con mucha ambición por capacitarse, por desarrollarse profesionalmente encuentre una pecera muy grande en la que pueda desarrollar su trabajo; hoy no la tiene, hoy se tiene que ir dentro de su inciso, si no, tiene que empezar de cero o conseguir un pase en comisión glorioso que lo lleve para algún lado donde, afortunadamente, pueda tener otras compensaciones u otro desarrollo.

El artículo 11 tiene el cometido de redefinir el rol de la Comisión de Análisis Retributivo y Ocupacional. Les decía que se reconfigura, que entendemos que debe tener un rol relevante en el nuevo sistema de carrera en la revisión o rediseño del sistema de ocupaciones. Esto es fundamental si hacemos el esfuerzo para subsumir las más de 1.000 compensaciones que hay. Algunas tienen que ver con los beneficios sociales -más de doscientas-, y esas no se pueden tocar, eso está clarísimo; tenemos informes del Ministerio de Trabajo, de abogado laboralistas, sobre qué compensaciones no se pueden tocar. Pero otras se pueden subsumir en la ocupación; y es muy importante si al año, por ejemplo, a través de una negociación colectiva o por una presión ante el Ministerio de Economía, se vuelve a crear una compensación; entonces, todo este esfuerzo se vuelve a perder. Por eso es que diseñamos un mecanismo central de revisión de esas ocupaciones donde COFE es veedor. Porque tampoco es hacer un análisis y una revisión de todas las ocupaciones a espaldas de los trabajadores, sino que se debe aportar toda la información, para opinar y luego discutir la negociación colectiva. Eso es un sistema dinámico, y este es el verdadero rol de la Comisión de Análisis Retributivo y Ocupacional.

En definitiva, cualquier sistema de carrera debe ser supervisado y regulado para que vaya adaptándose a los cambios que existen en las administraciones y en el mercado de empleo; por ejemplo, realizando estudios sobre la escasez que puede tener una ocupación y la necesidad, por tanto, de aumentar el pago para esa ocupación. Lo mismo respecto de mantener una comparación de lo que se paga entre ocupaciones, o esas mismas ocupaciones con el sector privado. Es un instrumento técnico, integrado por las tres agencias principales: el Servicio Civil, la Contaduría General de la Nación y la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, para mantener siempre actualizado el sistema de carrera. Ya mencioné el rol de COFE.

El artículo 12, justamente, como mencionaba al presentar el catálogo de ocupaciones, es el que prevé su actualización en el marco de las garantías que otorgue la CARO, siempre dando conocimiento a la Asamblea General. No se puede modificar por sola voluntad; por lo menos, en el sistema normativo uruguayo siempre se tiene que dar conocimiento de la Asamblea General que es, en definitiva, quien crea los cargos, no como en otros sistemas políticos donde es materia del Ejecutivo.

Los artículos 13, 14 y 15 definen el concepto de cargo, sus categorías y grados. El nuevo sistema prevé una simplificación de 16 grados a 5 grados por ocupación.

Un punto importante es que si bien el sistema actual prevé, por ejemplo, que los profesionales se ubiquen entre el grado 4 y 16 -es el que está hoy vigente-, en la práctica no se utiliza toda la escala de grados ni se define con precisión qué nivel de responsabilidad tiene cada grado. Nosotros vemos que hay personas que son directoras de división o que tienen una responsabilidad enorme y son A4. De repente, toda el área es un A4 porque no hay cargos de ascenso. Hoy en día no está vinculada la responsabilidad del funcionario al grado que tiene asignado, directamente, porque no ha tenido oportunidad de ascender.

El sistema pasa entonces a cinco grados ocupados con las categorías de formación, desarrollo y especialización. Por arriba de eso está el jefe de departamento. Esto permite nuevamente pensar en trayectorias de carrera para los funcionarios y definir con más claridad qué habilidades y competencias se requieren en cada nivel, desde una primera etapa de formación hasta otra de desarrollo y finalmente una en que el funcionario es un especialista en la materia. Nuevamente, se trata de dotar de criterios más objetivos a la Administración y de dar instrumentos a los funcionarios para pensar su carrera en la Administración.

El artículo 16, refiere a las jefaturas de departamento. Acá está lo que decía el doctor; lo habíamos discutido mucho con el doctor Delpiazzo. Aquí se incluye una innovación respecto del sistema actual. Como ustedes saben, las jefaturas de departamento, de acuerdo a la Ley N° 19.121, eran consideradas funciones, es decir, no como cargos presupuestados. Con esta propuesta, la jefatura de departamento, el nivel más operativo de conducción de tu unidad ejecutora, es decir, quienes tienen más funcionarios a su cargo para evaluar y para dirigir una unidad, vuelven a ser cargos, lo cual le da al funcionario un escalafón más en su carrera administrativa que consideramos importante reflejar, y da mucha memoria institucional.

La cátedra había considerado que el sistema actual tenía una carrera demasiado corta, y con esta modificación se le da mayor relevancia a un tipo de cargo que normalmente solo se encargaba de supervisar a los equipos de trabajo más numerosos dentro de las organizaciones. Esto lo dividimos entre aquellos orientados a cumplir con funciones o cometidos estratégicos de la organización y los departamentos que cumplen roles de apoyo, administrativo o de servicios, también, como forma de distinguir entre los niveles de complejidad de uno y otro.

Más adelante, veremos los artículos dirigidos a la administración superior.

Los artículos 17, 18 y 19 precisan la definición de los tres escalafones creados en el artículo 6°. Los escalafones se definen tanto por la naturaleza del tipo de tarea que se realiza, es decir, si son tareas más bien de análisis de políticas, de apoyo administrativo, donde predomina la destreza manual, así como por el nivel mínimo de formación requerida. Pero ya no es excluyente el nivel mínimo de formación requerida, a diferencia de como es la lógica actual escalafonaria; que, por otra parte, no tiene una lógica. Para ser profesional hay que tener una profesión, un título de grado; para ser administrativo, ya no vamos a los títulos de grado, sino que vamos a lo que hace la persona. Es incongruente que, por un lado, un escalafón esté definido por la cantidad de años de estudio y, por otro, que otro escalafón esté definido por lo que se hace. Los sistemas europeos continentales han ido evolucionando corporativamente hacia esto, y se definió en determinado momento que este tipo de agrupación no tiene demasiada consistencia lógica.

Esta es una de las cosas que yo agradecía al equipo de asesores, acá representado por el doctor Delpiazzo, porque era uno de los parteaguas más innovadoras en materia de Derecho Administrativo. Cuando lo planteé, lo hice con todos los temores

de lo que es una innovación en la concepción histórica. Realmente, quedamos gratamente sorprendidos cuando la cátedra nos impulsó hacer este tipo de innovaciones.

El Artículo 22 refiere a la desaplicación de los escalafones A al F y R, una vez que la carrera sea implementada en los incisos y unidades ejecutoras. Como bien se apuntaba aquí, es una carrera de implementación gradual. Hubiéramos deseado ya haber comenzado con esta implementación, pero el componente de implementación gradual sigue presente.

Omití mencionar lo referente a la escala retributiva, artículos 20 y 21. En particular, el artículo 20 presenta una escala retributiva con mínimos y máximos. En el trabajo desarrollado este año -ahí se muestran los mínimos y máximos en cada escalafón, siendo lo que se exige constitucionalmente-, en la medida que fuimos valorando cada ocupación, nos permitió ubicar a todas las ocupaciones en su correspondiente nivel de pago, que entendíamos podía ser una escala de veintidós niveles en total. Optamos, sin embargo, por dejar los mínimos y máximos por escalafón, que es lo que se requiere legalmente; en caso de que la propuesta sea votada por los señores legisladores, se aplicará recién a partir del 2025, año en el que se podrá ubicar una escala retributiva a cada ocupación. El ejercicio ya está hecho; la herramienta está. Habrá que ver qué implementación de la herramienta dispone hacer la nueva Administración.

Por otra parte, hay unos datos que yo quería presentar, relativos a la importancia de ir hacia esta lógica. Nosotros hicimos un análisis. Si ustedes ven el gráfico, un asesor legal A4 gana, en promedio, en el inciso donde tiene menos compensaciones, $ 51.000. En cambio, en los incisos con más compensaciones, en promedio gana $ 117.000; por hacer la misma cosa y por tener el mismo grado, supuestamente, de responsabilidad. Un analista de contabilidad y finanzas A4 gana, en promedio, en el inciso que se podría decir es más pobre, $ 70.000, mientras que en los incisos con mayores compensaciones, recibe $ 116.000. Un gestor administrativo gana $ 47.000, en promedio, en un inciso con pocas compensaciones, pero en un inciso con altas compensaciones, un C1 gana $ 83.000. Un conductor de vehículo liviano, un chofer, gana $ 36.000 en un inciso con pocas compensaciones; un E1 -alguien que recién entra a la carrera- gana $ 74.000 en un Inciso con altas compensaciones. Yo he manifestado que esto es una bomba de tiempo que no podemos seguir incrementando. En algún momento tenemos que implementar una carrera de este tipo y empezar a subsanar un problema que afecta muchísimo la motivación, que genera lógicas perversas de irte al lugar donde hay más compensaciones a través de contactos políticos o personales, y no hacer una carrera y agregar mayor valor público y capacitarse, porque no vale la pena. Hoy no están dados los incentivos para eso.

Veo que la diputada Bettiana Díaz no está. Voy a hacer mención a las compensaciones y a mi rol como presidente de la CARO. Hoy a la CARO le llegan las compensaciones y las analiza. Y obviamente aprueba las compensaciones que vienen porque son demandas que vienen de cada inciso relativas a mejoras salariales; como el *ticket* de alimentación que está pidiendo Dinacia se actualice en este momento, porque, de lo contrario, estaremos en una situación muy compleja debido a que son servicios muy importantes para la ciudadanía. Históricamente, han ido creciendo las compensaciones hasta llegar a un nivel tal que el sueldo al grado, que se supone que es el sueldo que debería ganar la persona por la ocupación que realiza, en promedio, solamente significa el 17% del total de su remuneración. Después viene la compensación al cargo, que depende de si vas a un lugar rico o pobre. Si vas a un lugar rico, la compensación al cargo es mucho más rica que si vas a un lugar pobre. Y eso significa, en promedio, un 23% del salario de un funcionario. El tema de las compensaciones, que ha ido creciendo, sigue creciendo y seguirá creciendo hasta que no implementemos un sistema de este

tipo. Por eso digo que gastamos mucho y mal, porque gastamos irracionalmente, tapamos agujeros. Las compensaciones especiales implican el 55% del salario; 36% son compensaciones discrecionales, a las que aquí se hacía alusión, que han ido creciendo históricamente. Yo tengo un comparativo desde 2018 a 2022, donde vemos que de 2021 a 2022 han caído un poquito, pero sistemáticamente las compensaciones crecieron de forma exponencial. Esto es lo que no vamos a poder evitar hasta que no tengamos un sistema racional como el que estamos proponiendo o uno mejor, si lo hay. Debe ser un sistema donde la remuneración esté asociada al valor público que agrega el funcionario, con orgullo, diciéndole a la ciudadanía "cada peso que usted me paga está valiendo"; lo vale porque hay un criterio objetivo de la remuneración.

Quería mostrar esto porque es muy contundente.

Acá termino con el Capítulo I al que hacía mención el doctor Delpiazzo.

El artículo 22 refiere a la desaplicación de los escalafones A, F y R una vez que las carreras sean implementadas o, como yo les decía, gradualmente se vayan implementando.

Ahora ingresamos al Capítulo II, Sistema de Carrera Administrativa.

Los artículos 23, 24 y 25 refieren a la forma de ingreso que, como se prevé, sería en el último grado de la ocupación, así como su régimen de modalidad en provisoriato y la posterior titularidad del grado si el provisoriato se hubiera cumplido exitosamente. Lógicamente, como aquí bien se decía, este esfuerzo por profesionalizar sería ideal que se extendiera en otros sectores del sector público, en algunos lugares más y en otros lugares menos meritocráticos.

Los artículos 26 al 30 están centrados en el régimen de ascenso. Los aspectos centrales de este artículo son, en primer lugar, que el ámbito subjetivo del ascenso sea toda la Administración y no, como es ahora, que el ámbito subjetivo es el inciso; que sea toda la Administración; siempre que haya una vacante para la que yo tenga el perfil y considere que tengo los requerimientos para poder ascender: ascenso. Como bien me acota el subdirector, el ámbito de aplicación son los incisos de la Administración central. Ya llegará el momento en que podremos tener algunos servicios descentralizados volviendo al viejo estatuto legal central, pero no es el momento. Ahí sí, tendríamos a ASSE, al INAU, al Inisa.

La situación actual limita muchísimo las oportunidades de ascenso de los funcionarios y hacer carreras que permitan desarrollar su competencia. Ya lo he dicho, pero este sistema permite concursar desde cualquier grado de una ocupación a cualquier grado de otra ocupación. Así, por ejemplo, alguien que es administrativo, pero se recibió de contador, abogado o arquitecto podrá concursar para un cargo de su especialización en su organización u otra de Administración central, sin estar pidiendo cuando se recibe el cambio de escalafón; se trata de poder concursar. Hoy es mucho más fácil pedir cambio de escalafón, porque si espero a concursar en otro inciso, tengo que empezar de cero y concursar con el resto de la ciudadanía. También permite aumentar la movilidad y con ello las oportunidades.

Por otra parte, tenemos el mecanismo de oposición y méritos como forma de ascender a la carrera. Es decir que se deben exigir pruebas y que no sea únicamente una cuestión de quién presenta más certificados. En el decreto vigente, que reformulamos, ya estamos exigiendo oposición y méritos. Porque la queja histórica -lo digo yo como docente de la Escuela Nacional de Administración Pública desde hace más de treinta años- siempre ha sido que hay quien se dedica a acumular cartones y quien hace el trabajo en la oficina, lo cual genera mucha injusticia. Entonces, es bueno que haya un

concurso de oposición y méritos, es decir: "Demuéstreme que sabe hacer la tarea". Eso es fundamental; es mucho más objetivo y transparente.

Por otra parte, como los concursos de ascenso se abren para toda la Administración Central, tenemos la obligatoriedad de publicar los llamados en Uruguay Concursa, algo para lo que ya definimos una página web específica dentro de la Oficina Nacional del Servicio Civil.

Por último, un aspecto que nos parece fundamental para que efectivamente los incisos hagan convocatorias de ascenso es que se debe llamar a concurso, como mínimo, para el 50 % de las vacantes de ascenso generadas cada dos años. Nosotros no tendríamos problemas en que fuera para el 100 % de las vacantes.

El artículo 31 tiene el propósito de prever la posibilidad de la movilidad temporaria de funcionarios en caso de que el Inciso o la unidad ejecutora lo requiera. Esto fue discutido con la OPP y con el Ministerio de Economía y Finanzas como para no rigidizar demasiado el sistema y dar cierta polivalencia. Es necesario definir ocupaciones, saber qué hacen las personas y tener competencias en el cargo, como dije previamente, pero si hay alguien que está liquidando sueldos, hay una carga muy importante en el presupuesto y se necesita que venga a dar una mano, la idea es que se pueda pedir a esa persona que venga a dar una mano con una carga temporal de sueldos, de modo de no rigidizar el sistema en exceso. Nos pareció un buen aporte que nos hicieron los otros organismos que estuvieron trabajando con nosotros en esto -la Contaduría y la OPP- y que valía la pena retomar.

Los artículos 32 a 36 tienen que ver con el tercer bloque, "Evaluación de desempeño". Ya me he referido a las ventajas que vemos a este sistema y las dificultades que tenemos. Entonces, este conjunto de artículos -de alguna manera- define los principios rectores. Eso aparece en el artículo 32. Además, en acuerdo con COFE, definimos que durante 2024 este nuevo sistema funcionara como piloto para que pudiera ser implementado, con los eventuales ajustes, en 2025. Nos pareció que era una petición muy razonable de COFE. Es complejo y significa un cambio cultural. En cuanto a la evaluación de desempeño hay cosas que hay que seguir trabajando mucho en la negociación colectiva. No alcanza con un par de talleres porque se trata de un cambio muy radical.

Por otra parte, en su momento se nos preguntó por qué había algunos atrasos en los sistemas de digitalización. Sucede que el sistema de evaluación de desempeño va a tener un soporte digital muy complejo; tiene muchos caminos y muchos actores intervinientes. Hay mucha documentación a producir para que avance el ciclo de evaluación. Por lo tanto, tiene que estar muy bien digitalizado; no le podemos errar. Hay que volcar al sistema toda la documentación necesaria para que se cumplan todos los pasos. Eso, realmente, es algo complejo de trasmitir a los desarrolladores de sistemas. Estamos trabajando al respecto y pensamos tenerlo pronto -cada vez que digo alguna fecha me ato- por marzo o abril del año que viene para instalar luego el piloto. Si no lo tenemos completamente maduro, empezaremos igual con los pilotos porque ese fue el compromiso, inclusive, ante los sindicatos.

El cuarto bloque, funciones de administración superior, comprende los artículos 37 a 43 y es para divisiones y áreas, gerencias.

Este es un punto crítico porque son las que más están en contacto con los jerarcas políticos, las que interpretan las órdenes y coordinan los equipos. Uruguay ha tenido un debe importante en cuanto a consolidar una administración superior fuerte y meritocrática. En la región, únicamente Chile tiene un sistema de alta dirección pública

meritocrática con bemoles, con problemas: rotan los gobiernos, muchas veces no se evalúa el compromiso de gestión y se cambia a los jefes y subjefes de servicio. Yo he hecho consultorías para el gobierno chileno; he asesorado un poco en la materia. Créanme que en el resto de la región, Argentina, en la época de Alfonsín hizo algo, pero se vino abajo. Perú, con "Servir", quiso ir hacia un sistema y se le cayó. Brasil tiene un sistema híbrido y no deja de ser politizado; me refiero al sistema de dirección y asesoramiento superior. México quiso instalar uno, pero también se le cayó. Les podría dar un relevamiento de la región.

Si nosotros logramos implementar esto, seríamos el segundo país de la región en tener un sistema de administración superior serio.

Los pilares del sistema son los siguientes. Acceso mediante concursos de oposición y mérito -artículo 39- y cerrado en primera instancia para funcionarios de la Administración Central con la posibilidad de convocar en segunda instancia a funcionarios públicos y, en tercer lugar, a la ciudadanía. Acá no hacemos una gran innovación. Tomamos lo que la primera Administración de Vázquez planteó, que era un sistema de tres sobres simultáneos. De todos modos, para no violar los derechos de la gente de la Administración Central o de los funcionarios públicos, se hace simultáneo el llamado, pero los sobres se van abriendo con órdenes de prelación: primero, los funcionarios de la Administración Central; segundo, los funcionarios públicos y, tercero, la ciudadanía. De esa forma no perdemos tiempo y se hace un llamado abierto o semiabierto.

Otro pilar refiere a la suscripción de compromisos de gestión. Esto es bien complejo y debería estar muy atado con el trabajo que se está haciendo en reestructuras. Cabe informar que van a llegar a la Asamblea General ciertas iniciativas. Nosotros estamos trabajando en algunos criterios técnicos de modo de definir la planificación estratégica y los compromisos. En la medida en que la OPP pueda afinar mejor sus tomos de planificación y evaluación y pueda tener mejores indicadores de metas, todo podrá atarse mucho más a los compromisos de gestión de un gerente de área o de un director de división. Tenemos mucho para andar todavía en materia institucional.

Recuerdo que en los concursos que se hicieron en ASSE -en los que participé- para directores de hospitales había compromiso de gestión con metas específicas. Creo que hay que ir hacia sistemas similares de compromisos de gestión.

Finalmente, se establece una vigencia de tres años con posibilidad de renovación durante otros tres años. Entendemos que esta función, además de ser evaluada, debe tener un plazo y ser concursada nuevamente. Esto otorga garantías a las partes de que el acceso es por mecanismos meritocráticos, pero también da la posibilidad al jerarca de, cumplido determinado plazo, volver a concursarlo.

Esto es fácil proclamarlo, pero es difícil que nuestro sistema político pueda avanzar en la materia. Siempre se dice: "Se quiere construir una tecnocracia y después la política va a estar atada de manos con gerentes que yo no elegí". ¡No! Hay un compromiso de gestión y, si se hace bien, se puede evaluarlo y, si el jerarca no está satisfecho con ese compromiso de gestión hay unidades en la OPP y en el Servicio Civil o en el MEF para evaluarlos; se puede remover a la persona que está ocupando el cargo. Este es un punto central que suele pasar un poco por alto, como una cosa más leída, pero es bien difícil implementarlo.

Si queremos tener un sistema serio, nos falta discutir mucho. Acá hay un tema de articulado, pero nos falta discutir mucho cómo implementar esto, cómo hacer que la política pueda tener el derecho de implementar su programa de gobierno y no tener vetos burocráticos, y que tampoco se atropelle la autonomía profesional de la burocracia. Estas

son las cosas sobre las que la Oficina Nacional del Servicio Civil tiene que mediar. Estas oficinas están creadas para eso.

Además, Estamos convencidos de que desarrollar una administración superior en base al mérito tiene consecuencias positivas en términos de género. En cuanto a los informes que ha hecho el Servicio Civil sobre los temas de género, estamos con un debe muy importante en administración superior. Es más: nosotros atribuimos el debe en temas de género -en una parte muy importante- a que no son concursadas las administraciones superiores. Esta Casa nos votó que al año de terminadas las reestructuras, la mitad de las administraciones superiores deberían estar concursadas. Creemos que acá hay un tema muy importante para la igualdad de género. ¿Por qué? Porque, por lo general, lo que vimos en nuestros análisis fue que las mujeres son las más preparadas en la administración y, si se les da la oportunidad de competir por la administración superior, tienen muchas más chances que los varones. Hay estadísticas en la región, y Uruguay no está bien parado. Según un informe actualizado del BID, estamos de media tabla para abajo.

Finalmente, el quinto bloque refiere a las normas de aplicación. Se trata de normas de transición entre el régimen actual y el proyectado.

Los artículos 44 y 45 refieren al vínculo entre el nuevo sistema de carrera y las reestructuras organizativas. El artículo 44, justamente, prevé que el pasaje al nuevo sistema escalafonario se realice en cada Inciso una vez que se aprueben las reestructuras. El artículo 45 establece que en las reestructuras de puestos de trabajo figure dentro de la "serie" del cargo una de las ocupaciones del nuevo sistema.

Planteamos que los organismos que han hecho las reestructuras sean los primeros en hacer los volcados. También pensamos que esto podríamos haberlo traído antes de la rendición de cuentas. Deberemos ver cuál es el estado de situación en 2025, cuando el gobierno correspondiente analice si implementa esta herramienta -sobre la que pedimos su aprobación aquí-, o no, y cómo lo hará.

El trabajo que implica una migración persona por persona y ver cómo se determinarían las compensaciones dentro del valor de la ocupación es lo que hicimos con más de doce mil funcionarios: uno por uno fuimos viendo cómo estaría ese tema dentro de cada ocupación.

El artículo 46 deja expresamente definido que la migración hacia el nuevo sistema no puede significar lesión alguna de derechos funcionales o afectar la retribución en forma negativa. Esta es una de las cosas fundamentales que negociamos con COFE. La persona que hoy en día, con las compensaciones, esté por encima de lo que marcaría el valor de su ocupación no perderá salario. Eso es fundamental y tiene que estar escrito en piedra porque es parte de la negociación. Además, de no ser así, el Estado se llenaría de juicios y sería muy oneroso no respetar este artículo.

El artículo 47 es el más largo, y refiere al financiamiento del sistema de la carrera. Al respecto, hay una serie de aspectos a destacar. En primer lugar, como mencionamos previamente, uno de los principales problemas del sistema actual es que la remuneración que recibe un funcionario está solo en un porcentaje menor compuesto por el sueldo al cargo y al grado. Ya presentamos una transparencia al respecto. Luego, existe toda una serie de compensaciones y objetos del gasto que distorsiona el esquema de remuneraciones y que hace que existan enormes inequidades.

El nuevo sistema prevé que se pague la ocupación por su valor público y que progresivamente se vaya dotando de mayor racionalidad al sistema para que personas que cumplen tareas similares no tengan diferencias de 60% o de 70% en su salario. Este

artículo prevé, entonces, que esas múltiples compensaciones y objetos del gasto queden subsumidas en el valor de la ocupación. Si lo que cobra el funcionario es menor al valor de la ocupación, entonces, se debe abonar la diferencia. Este es el costo -como se me preguntaba- de la carrera. Lo hemos visto con civiles en el Ministerio de Defensa -son profesionales- o en el Mides, un Ministerio con pocas compensaciones. Cuando nosotros calculamos lo que hace la persona y vemos el valor, aún con compensaciones, hoy estaría cobrando menos de lo que debería en el sistema de ocupaciones. Este es un gasto que tiene que hacerse a través de la reforma y tiene que salir de Rentas Generales.

Cuando repasé el gasto, ustedes vieron que con un sistema de alta dirección pública -sería un orgullo en la región-, aún con ese costo, no estaríamos excediendo el 3,6% del total de las remuneraciones. Debemos tener presente que el 56 % de las remuneraciones son compensaciones prácticamente discrecionales. Podemos comparar esto con el costo del presentismo.

Actualmente, el sistema de presentismo nos cuesta $ 470.000.000. Si lo comparamos con lo que saldría implementar un sistema racional de carreras, serían $ 520.000.000 con esta escala salarial. Si uno empieza a hacer llamados que se declaran desiertos, creo que valdría la pena hacer una inversión en este sentido.

Lo que no incluye el valor que nosotros le damos a la ocupación son algunos derechos adquiridos, como antigüedad, presentismo, nocturnidad, o tiques de alimentación, que también se tienen que incorporar. No me refiero a los tiques de alimentación que se salarizaron en el Ministerio de Industria, Energía y Minería, sino a otros que se dan y que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social nos dijo que no se podían tocar y que debían continuar siendo un beneficio del funcionario. En realidad, cuando hicimos los cálculos, estas cosas no se tocaron, por lo que se siguen pagando de esa manera. Por supuesto, estamos dispuestos a darle a los partidos políticos la mayor información posible sobre el sistema de compensaciones y sobre cómo se hicieron todos estos cálculos; estaremos encantados de aportar esa información. Además, es muy bueno que los trabajadores puedan tener información sobre las compensaciones y sobre cómo se distribuyen -inclusive, se negoció con COFE-; sin duda, es un ejercicio de transparencia muy grande, que hasta ese momento no se había hecho.

En definitiva, este es un trabajo muy importante que hemos realizado, pero tenemos que seguir revisando con todos los ministerios cada objeto del gasto -uno a uno- y definir si es salarizable o no. En administraciones pasadas se hizo un primer esfuerzo en este sentido; si bien no se trabajó en un sistema de valores de ocupaciones, se hicieron esfuerzos para simplificar el sistema retributivo y salarizar muchas de las compensaciones.

Ese trabajo no se podría haber hecho si en las administraciones anteriores no se hubieran identificado cinco tipos de compensaciones, ya que sobre esa base nosotros pudimos trabajar en el análisis de compensación. Por lo tanto, lo que quiero rescatar es que estos cimientos o esta madurez institucional se fue generando de a poco, y que nosotros no somos un equipo de iluminados que tiene el crédito de todo esto, sino que este trabajo lo fueron haciendo distintas administraciones, distintas oficinas nacionales del Servicio Civil, las que han aportado su conocimiento sobre esta materia. Lo que nosotros hicimos fue usar dicho conocimiento y refinarlo un poco más para avanzar en este sistema.

En segundo lugar, este artículo tiene que ver con cómo se financia esto y con los ahorros que se van produciendo, es decir, con esas mochilas que le quedan a la persona cuyo valor de ocupación es menor a lo que está ganando hoy en día. Por lo tanto, esos ahorros serán liberados y ubicados -debemos agradecerle a la OPP y a la Contaduría,

que nos iluminaron en este sentido- en el Inciso 23 del proyecto de ley de Rendición de Cuentas, para asegurarnos de que vayan a incrementar la escala salarial y topear la ocupación, ya que nos manejamos con los topes actuales. En realidad, lo que buscamos es que esto no tenga un fin recaudatorio, es decir que los funcionarios no quieran ir a una escala salarial más baja para ahorrar; por el contrario, queremos racionalizar la escala salarial, que es otra cosa.

Entonces, si esos ahorros se vuelcan en ese Inciso, nosotros nos comprometemos ante el Parlamento y el Poder Ejecutivo -que es el que dará la autorización- a que solo serán utilizados de esta manera. Además, eso nos garantiza que ese ahorro no se hará con un fin recaudatorio, sino con el fin de racionalizar el sistema de remuneraciones del sector público.

Por otra parte, el artículo 48 deja prevista la posibilidad de recursos frente la migración; no estamos vacunados contra un recurso -ni lo vamos a estar- de alguien que considere que no fue correctamente migrado o que lo que está haciendo no tiene que ver con su profesión, por ejemplo, un contador que está trabajando de analista presupuestal. Si esa persona dice que quiere seguir como contador puede presentar algún recurso. Esas cosas pueden pasar; en realidad, siempre vamos a estar expuestos a ese tipo de cosas cuando hacemos reformas o transformaciones complejas.

Por tanto, si un funcionario considera que no fue correctamente migrado a una ocupación, o a un grado dentro de una ocupación, más allá de los caminos jurídicos que puede recorrer, queda claro que la CARO deberá informar al organismo en el que se hizo el recurso si esa migración se hizo correctamente, o no. Es decir, es bueno que antes de acudir a la vía jurisdiccional del TCA -que sabemos que es compleja y demora- haya una instancia administrativa previa a fin de darle respuesta al funcionario.

Entendemos que este es un mecanismo de transparencia, tanto para el funcionario, que tiene derecho a reclamar por una eventual migración no ajustada, como para el organismo, que recibirá un informe externo. Además, como se prevé en el artículo 11, se cuenta con la presencia de COFE en la CARO; por lo tanto, COFE va a tener información de primera mano para poder asesorar a los funcionarios.

Finalmente, el artículo 49 consagra que una vez que un funcionario ingrese a un Inciso en el que ya está funcionando el nuevo sistema de carreras, pasará a regirse por dicho sistema.

Muchas gracias.

SEÑOR REPRESENTANTE POSADA PAGLIOTTI (Iván).- Contamos con la presencia de un profesor emérito en derecho administrativo, por lo que creo que sería oportuno tener una valoración por parte del doctor Carlos Delpiazzo acerca del esfuerzo que se ha hecho en el actual gobierno para tratar de implementar una carrera administrativa.

Creo que la versación del doctor Delpiazzo en estos temas es bien importante para la Comisión, ya que nos podrá brindar un informe sobre el tema.

Sin duda, es importante que el doctor Delpiazzo nos diga cuál es su valoración con respecto al cambio que se propugna desde el Poder Ejecutivo.

SEÑORA REPRESENTANTE DÍAZ REY (Bettiana).- Anteriormente, preguntamos por la presupuestación de la carrera y se nos dio un monto, por lo que queríamos saber si hay algún tipo de previsión, de algo de lo que se está planteando, para antes de 2025, es decir, en este período de gobierno.

También nos gustaría conocer la escala de retribuciones, por lo menos, la planteada. Se dijo que se negoció con COFE en un ámbito de negociación colectiva y que se llegó a los máximos y los mínimos, pero no a la totalidad de la escala. Por tanto, quisiéramos conocer -en lugar del rango- cuál ha sido la propuesta de la Oficina Nacional del Servicio Civil.

Por otro lado, nos gustaría saber con qué criterio se elaboró el costeo de $ 520.000.000 -US$ 13.000.000-, ya que es muy poco presupuesto, teniendo en cuenta el peso de las retribuciones en el sector público.

Además, me surge otra duda. Está claro que de los 296.000 vínculos con el Estado esto solo va a aplicar para 11.000. Por tanto, quisiera saber si es de esos 11.000 vínculos que se generan las excepciones -por ejemplo, funcionarios de la Dirección General Casinos o de la Dirección General Impositiva-, o si esos 11.000 ya están restados. Hago esta consulta porque me parece importante saber cuál va a ser el ámbito de aplicación.

Por otra parte, se habló de la evaluación de desempeño, y tenemos entendido que la instrumentación también incluye a los trabajadores, teniendo en cuenta la transparencia. De todos modos, quisiera saber cuál podría ser la consecuencia de una evaluación negativa en la destitución de un funcionario; concretamente, quiero saber cómo se escala en el mejor escenario y en el peor escenario.

El director también habló de reducir la escala de compensaciones a cinco tipos de compensaciones, y me gustaría saber en base a qué criterios. Además, quisiera saber si esos cinco tipos de compensaciones van a seguir siendo de asignación discrecional.

SEÑORA REPRESENTANTE OLIVERA PESSANO (Ana María).- Todavía me queda mucho para pensar sobre el articulado.

De todos modos, voy a hacer una consulta con respecto a algo que dijo la diputada Díaz.

En la presentación inicial entendí que va a haber un piloto, y me gustaría saber cuáles son los organismos que van a estar incorporados, es decir, cuáles son los que aceptaron ser los conejillos de indias; lo digo con la mejor onda. Concretamente, quisiera saber qué organismos se sienten en condiciones de aplicar esto.

También me gustaría saber si para ese piloto van a regir todas las reglas de esta reestructura. Hago esta consulta porque hay una muy importante, que ha sido muy discutida a lo largo de los años; tengo 30 años de administración pública y casi 70 años de edad.

En realidad, el tema de la movilidad entre ocupaciones ha sido siempre muy discutido, aunque quizás menos que otro que muchos discutíamos, y es que se accediera a una ocupación por inercia. Es decir, si una persona se recibía de tal cosa, accedía a esa ocupación por inercia, lo que quizás le impedía a la administración tener al mejor. Sin duda, esta es una discusión que tiene años -no estoy descubriendo la pólvora-, y que tiene pro y contras de todos lados, porque no está signada ideológicamente.

Estas discusiones se han dado en todos ámbitos de la Administración Pública; entonces, el hecho de que la movilidad entre ocupaciones esté en el piloto es importante, porque en el artículo se establece que hasta que no se haya aplicado el presente régimen de carrera a todos los Incisos y unidades, el Poder Ejecutivo, por razones fundadas, y previo informe, podrá delimitar el ámbito de aplicación.

Por tanto, quiero saber si la Oficina Nacional del Servicio Civil, que es la que va a aplicar el piloto, va a habilitar que esto también suceda en el piloto.

Por otra parte, me gustaría saber si el sistema de movilidad del que se nos habló en otras oportunidades es el que finalmente quedó en la norma.

También quiero hacer otra pregunta -que está asociada a una que recién hizo la diputada Bettiana Díaz- vinculada con la escala de retribuciones. Está claro que tenemos un rango de retribuciones, pero quiero saber qué es lo que determina lo intermedio en dicho rango. ¿Hay retribuciones variables en esas ocupaciones? Hago esta consulta porque lo que pretendemos es eliminar las compensaciones. Por supuesto, no los derechos, porque hay que separar las compensaciones de los derechos. Sin duda, no vamos a eliminar el artículo 26, que refiere a la nocturnidad. Ese es el artículo que rige en la Intendencia de Montevideo. No sé si es así en la Administración central.

(Diálogos)

——No vas a eliminar la nocturnidad con el artículo equis, o el hogar constituido, porque son derechos. Antes esto aparecía en los recibos de papel. Separado eso, hay otras compensaciones a la tarea tal, cual, presentes, etcétera. Eso es lo que eliminamos; entonces, ¿qué da la variabilidad en el rango de la ocupación?

Por ahora, eso, porque ya es bastante. Me parece que tenemos que ir por aproximación sucesiva para ir entendiendo el desarrollo de los capítulos, como recién se decía.

SEÑORA REPRESENTANTE ETCHEVERRY LIMA (Lucía).- Quiero preguntar fundamentalmente cuál es el fundamento cuando se establece el rango salarial para los escalafones sobre una base de 35 horas, porque en la Administración tenemos de todo. ¿Qué explica eso? ¿Es para achicar la mochila? Tenemos muchísimas, mayoritariamente de 30 y de 40…

(Diálogos)

——Hay otra diversidad; hay quienes acumulan.

(Diálogos)

——Tiene un promedio que tiene un correlato económico importante. Que las mochilas se achiquen o no va a depender de eso. Por eso, ¿qué se fundamentó?

Además, seguramente el año que viene vamos a entrar en una discusión en lo que tiene que ver con la reducción de la jornada laboral. Hay un proyecto presentado a este respecto. Hay cuestiones vinculadas con la productividad. Bueno, acá están los compromisos de gestión.

Nos gustaría conocer, con precisión por lo menos, de parte de la Oficina cuáles son los fundamentos para considerar esa base retributiva que va a generar muchísimo movimiento, mucha adecuación.

Gracias.

SEÑOR RAMOS (Conrado).- Voy a comenzar a responder de atrás para adelante.

Como es sabido, hay distintos regímenes horarios dentro de la Administración central; algunos vienen de larga data, de los funcionarios de más larga data que están con 6 horas; a partir de la Administración de Mujica los ingresos se hicieron con 8 horas; cada Ministerio iba negociando. En algunos lugares decían: "No, acá no va a regir 8 horas; va a regir 6 y 15"; otros decían: "Acá, 6 y 30; allá 7". En el Ministerio de Transporte y Obras Públicas hay gente que tiene más de 48 y también están compensados por eso. Entonces, hoy tenemos una casuística inmensa.

Nos parecía que era, en primer lugar, una especie de promedio de lo que había hoy en día.

Hay otra razón: cuando uno piensa esta escala salarial sin las compensaciones y se mueve con los pisos y techos legales que hay -el techo legal son $125.000-, nota que es un techo bajo. Por lo tanto, las 7 horas en lugar de 8 horas también tienen que ver con eso. Es una manera de que la hora valga un poco más.

No tiene sentido tener una escala salarial en la que ahora no podemos movernos, porque legalmente son las que existen, salvo que hubiéramos tenido una inversión, es decir que el gobierno hubiera apostado por esto y dijera: "Bueno, vamos a hacer una inversión presupuestal en modificar mínimos y máximos de la escala salarial". No fue lo que ocurrió. Ahí uno podría haber pensado en hacer la escala por 8 horas, pero al movernos dentro de los márgenes legales, sin compensaciones, nos parecía que 7 horas era para empezar a discutir y dar un sentido de equidad en la función pública, y todo el mundo pasa a este régimen de 7 horas.

Esta es la explicación de por qué 7 horas.

Además, introducimos el teletrabajo. Creemos que el tema de las horas y la productividad es bien complejo. Sabemos que también afecta la discusión con el sector privado. No queremos meternos en esa discusión. Acá, simplemente, queremos decir que son muy importantes las condiciones de trabajo de los funcionarios, la motivación para elevar la productividad. No pasa tanto por si son 6, 7 u 8 horas. Puedo tener una persona 9 horas sentada trabajando y no sé lo que hace, sin ninguna productividad.

Yo sí quiero aportar que estamos bastante orgullosos de esa tabla que se ve pantalla. Se trata del resultado de un análisis que hicimos durante un año y medio de las compensaciones. Sé que es un poco engorroso mirarlo, pero responde a muchas de las preguntas referidas a cómo hicimos los cálculos salariales.

(Diálogos)

——Inclusive, esto lo diseñamos con COFE para que tuvieran información sobre cómo se distribuyen las compensaciones en la Administración central. Era una materia oscura, que no se conocía. En 2019 hice una consultoría con el Banco Mundial y era imposible acceder a esta información.

Entonces, si nosotros vemos cómo está compuesta la masa salarial, decimos qué compensaciones van a estar incluidas en la ocupación. Hicimos un análisis de todas las compensaciones que hoy se pueden incluir -es decir, agarramos toda esta plata y pasamos a pagar el valor de la ocupación- y de cuáles tenemos que excluir, porque -como bien decía la diputada- son derechos y no se pueden tocar, como, por ejemplo, la nocturnidad, la antigüedad, algunos beneficios y otras partidas discrecionales por mayor responsabilidad. Esto nos pidieron los ministros: "No nos toques esto porque, si no, nos dejás sin margen". Puede ser discutible, o no, pero fue una decisión que se tomó dejar las partidas de mayor responsabilidad como estas discrecionales que no consideramos para pagar la ocupación.

Hicimos un detalle. Cuando subsumimos todos los objetos del gasto, el 93% en nuestra carrera va a estar destinado a pagar la ocupación, no como hoy que lo que les mostré, el 56%, corresponde a compensaciones especiales discrecionalmente por funciones especiales, etcétera.

SEÑORA REPRESENTANTE OLIVERA PESSANO (Ana María).- No sé si habíamos terminado de hacer las preguntas.

SEÑOR PRESIDENTE.- Sí.

SEÑORA REPRESENTANTE OLIVERA PESSANO (Ana María).- Perfecto.

Es muy participativo el director.

(Diálogos)

——Simplemente, falta un componente en lo que estaba diciendo el director: hay compensaciones que tienen que ver con que al generar las ocupaciones, naturalmente, dejan de existir al existir los niveles mínimos. Digo esto mirando el cuadro del que habla el director y hablando de lo que sé.

En el último renglón dice: "Compensación especial Mides". Esta compensación es porque cuando se crea el Mides todo empezaba en el grado 1. Entonces, la compensación especial es del 1 al 4, que es el grado que, en acuerdo, se consideró que era el mínimo, pero tiene una compensación. Al generar el nivel mínimo y el máximo de la ocupación hay compensaciones que también caen.

SEÑOR RAMOS (Conrado).- La idea es que caigan porque se salarizan; pasan a pagar la ocupación. Todas esas compensaciones que se han ido creando, justificada o injustificadamente, para poder en algunos organismos que tenían menos históricamente porque no eran recaudadores y decían "queremos esta compensación"… Estas ya no van a tener destino, objeto de ser, porque el analista presupuestal del Mides va a ganar lo mismo que el del Ministerio de Economía o el del Ministerio de Industria.

Entonces, nosotros tomamos esas compensaciones y las subsumimos en el valor de la ocupación, las utilizamos para pagar las ocupaciones. Por eso mostramos esta gráfica y decimos que hoy en día la compensación al grado ronda entre 20% y 29% -como pueden ver-; hay algunas en 43%, otras 35%; otras 50%, las compensaciones máximas y otras. Todas esas compensaciones pasan a pagar la ocupación y quedan excluidas las compensaciones que no podemos tocarle al funcionario porque ya es un derecho adquirido: nocturnidad, tique de alimentación, beneficios sociales.

Este es el cuadro que hicimos con Fernando Borrás, del Banco Central; con Leandro Zipitría, del departamento de Economía de Ciencias Sociales. Hicimos todo ese análisis de compensaciones para poder costear la carrera. Esto nos permitió saber cuánto teníamos hoy para costear la carrera y qué nos faltaba. Cuando hicimos todo este costeo vimos que nos faltaban unos 300.000.000 para cubrir; aun con compensaciones, le teníamos que pagar más a una ocupación, y aquellas a alta dirección pública. Este es el cuadro fundamental de análisis que costó mucho hacer porque contiene un conocimiento muy acabado de todas las compensaciones en cada uno de los ministerios.

Este trabajo queda pendiente de implementación; a medida que se empieza a implementar en cada ministerio el nuevo sistema de carrera se van subsumiendo todas estas compensaciones para pagar la ocupación.

Voy a hacer una aclaración. Seguramente, me expresé mal, por eso quiero aclarar que cuando hablo de "piloto" no me refiero a un piloto de carrera. La carrera se va a implementar según cómo y en el orden en que lo disponga el Poder Ejecutivo, con el Parlamento, a partir de 2025. Puede hacerlo de un saque en todos los ministerios o puede comenzar progresivamente con algunos. Si quisiera hacer hoy el costeo que nosotros les brindamos a ustedes, es este: debería tener $ 600.000.000, que -como bien se apuntó acá- es mínimo para poder implementar la carrera así como está, con esta línea salarial; se podría implementar en toda la Administración Central, sin piloto. Si la Administración que viene quiere hacerlo gradualmente, podrá hacerlo.

Cuando yo me refería a piloto, hablaba de evaluación de desempeño. Y cuando me referí a piloto -pido disculpas por no haber sido lo suficientemente claro-, decía que era para toda la Administración, pero que vamos a hacer un piloto en el sentido de que vamos a hacer una prueba para ver cómo nos sale -así lo hablamos con COFE-, que no tenga consecuencias -ya respondo en parte la otra pregunta- sobre los ascensos.

La evaluación no va a tener consecuencias sobre la destitución de un funcionario. Esto está claro. Nuestra evaluación de desempeño no está pensada en esos términos. Después, si se me permite, voy a pedir a la señora Fabiana Dutra, gerenta de área que maneja muy bien este tema, que lo comente.

Las consecuencias tienen que ver con mejorar la gestión; no hacemos tanto énfasis en la evaluación; la evaluación consistirá en que haya completado el ciclo de evaluación y haya hecho un esfuerzo por disminuir su brecha de desempeño, pero, sinceramente, no es lo que más nos importa, sino un cambio de cultura, una modificación, que un jerarca se siente con un trabajador a preguntarle: "¿Qué puedo hacer para mejorar?", y que le contesten: "¿Cómo cerrás esta brecha de desempeño? Mirá, estas son las herramientas que tenés". Un diálogo. La evaluación es dialógica y no tanto finalista para generar un castigo o dar plata a alguien. Queremos cambiar esa cultura de evaluación.

Por lo tanto, decimos que es piloto. La gente de COFE nos pedía que no lo hiciéramos ahora con consecuencias sobre el ascenso, sino que lo hagamos juntos el año que viene en toda la Administración Central. Evaluemos cómo nos va saliendo -son varios actores los que intervienen en la evaluación- y a fin de año veamos qué cosas hay que modificar y qué cosas salieron mal. En 2025, en caso de que la Administración siguiente, en acuerdo con COFE, quiera decir que es definitivo, ahí sí tendría consecuencias sobre el ascenso, las que figuran en el decreto de ascenso que evalúa si se hizo o no el esfuerzo por cerrar la brecha de desempeño.

SEÑORA REPRESENTANTE OLIVERA PESSANO (Ana María).- Con la diputada Bettiana Díaz preguntamos por la escala retributiva y entendí que eso todavía no se respondió.

Como hay un nivel mínimo y un nivel máximo, presupongo que hay un nivel de porcentaje entre uno y otro hasta llegar al 22%, que es el máximo. Quería agregar eso para que pudiera responderlo junto con lo de la escala retributiva.

SEÑOR RAMOS (Conrado).- Efectivamente, es así. El porcentaje de aumento entre grado y grado está entre un 7% y un 8% en esa línea de 22 puntos salariales. No lo pusimos en la rendición de cuentas a pesar de que lo tenemos hecha porque ese sí fue un acuerdo con COFE. Nos dijeron que si no lo íbamos a implementar ahora, no pusiéramos grado a grado qué plata es; había que poner los mínimos y máximos, que es lo que legalmente se ajusta. Es fácilmente deducible. De ahí pudimos ver dónde se ubicaba cada trabajador en esa escala salarial y cuánto iba a salir la carrera, pero reitero que acordamos expresamente con COFE no traer esta escala salarial grado a grado diciendo cuánto era.

Es muy pertinente la pregunta de cómo se construye esa escala de 22 puntos con una distancia de crecimiento entre 7% y 8%, que es mucho más que la diferencia de grado en grado. Ascender va a tener también un sentido económico.

SEÑORA DUTRA (Fabiana).- Nosotros no estamos tocando nada que tenga que ver con la destitución de los funcionarios; estamos cambiando lo que implica ser insuficiente en el sistema de evaluación. Parte de este nuevo sistema también tiene que ver con este cambio de paradigma y con generar una nueva cultura de gestión; en

realidad el foco está puesto en el desarrollo de los funcionarios. El ciclo de evaluación consiste en una evaluación con retroalimentación del entorno; en la autoevaluación y la evaluación del líder. En el caso de los líderes también van a tener evaluación de sus colaboradores con todos los insumos.

Como decía Conrado hoy, se genera una instancia en la que se intercambia y se identifican las oportunidades de mejora de cada uno de los funcionarios armando un plan de desarrollo. La persona insuficiente va a ser la que no cumpla con eso y no lleve adelante su plan de desarrollo. Lo que estamos haciendo es generar garantías y transparencias porque vamos a tener evidencias claras para poder decir si la persona no cumplió. También sacamos todo lo que hemos estudiado que se genera con los líderes cuando tienen que poner una nota. Todos son 20, porque a la hora de definir el líder o el jefe un 20, un 15 o un 14 dice: "Yo no voy a perjudicar al funcionario". Entonces, lo que estamos haciendo es dar garantías y otras herramientas. También está la responsabilidad de la persona en llevar adelante su plan de desarrollo. Vamos a tener evidencias claras para poder decir que un funcionario es insuficiente; va a ser toda aquella persona que no cumplió con lo que estaba pactado en su plan de desarrollo.

SEÑOR DELPIAZZO (Carlos).- Quiero agradecer especialmente la deferencia del diputado Iván Posada en pedirme una valoración. Quiero decir que lo hago con mucho gusto pero no solo a título personal; estoy convencido de que la valoración positiva que hago de este articulado representa a los demás colegas de la cátedra que trabajamos en esto en los años 2021 y 2022 y también a los colegas de la Oficina Nacional del Servicio Civil que participaron de esa labor.

Cuando fuimos convocados, nuestra primera preocupación fue la de examinar, como no podía ser de otra manera, la regularidad constitucional de una propuesta de esta naturaleza. El artículo 20 de la Ley de Presupuesto Nacional mandataba -porque era un mandato- a la Oficina Nacional del Servicio Civil la implementación gradual de un sistema escalafonario basado en ocupaciones. El concepto de ocupación aparecía en alguna norma anterior de carácter presupuestal y aparecía especialmente definido en la articulación del SIRO (Sistema Integrado de Retribuciones y Ocupaciones) que comprendía treinta y tres escalafones y subescalafones que, a su vez, permitían distinguir una cantidad de niveles entre ellos. Esto multiplicaba tanto el espectro de diversificación de posibilidades aplicativas que no se llevó a la práctica en ningún caso.

El primer desafío era el de ajustarse a la regularidad constitucional. En este sentido -por eso señalaba antes que los dos primeros bloques o capítulos de la normativa que aquí están referidos hacen alusión al sistema escalafonario y de carrera-, en las denominadas reestructuras no siempre se tiene en cuenta que hay dos aspectos diferentes, separables y regulados por normas distintas. La reestructura tiene en primer término una dimensión organizacional; es la Administración la que reestructura su organigrama, para decirlo en términos gráficos, de manera de poder desempeñar de mejor modo los cometidos o tareas que tiene asignadas y en función de ello ver cuál es el rol personal que efectivamente necesita para ese buen desempeño. Esa es una labor propia de la Administración y tiene una base estrictamente presupuestal, porque en el artículo 214 de la Constitución y consiguientemente en el 216, el constituyente habla de escalafones y sueldos, es decir que vincula el ordenamiento de los distintos puestos de trabajo a escalafones y sueldos y, por lo tanto, esto es materia presupuestal que debe ser prevista imprescindiblemente en la ley de presupuesto nacional o en los presupuestos rectificativos que son las rendiciones de cuentas, como es este caso.

Luego hay un segundo momento que es el de determinar cómo el conjunto de funcionarios que pertenece a una determinada Administración en reestructura pasa a

ocupar los puestos del nuevo organigrama resultante de la reestructura. Ese es un tema fundamentalmente estatutario, no de carácter presupuestal, pero es imprescindible que en la norma presupuestal se establezcan las bases sobre las cuales se va a desarrollar ese sistema de carrera administrativa, bases que se intenta establecer en los artículos 23 al 31. Estos artículos superan una serie de confusiones incurridas en leyes anteriores de distintas épocas y en particular en la Ley N° 19.121 del Estatuto del Funcionario de la Administración Central, y además apuntan a un régimen promotor de una movilidad que no existe en la normativa anterior.

En la Ley N° 12.801 del año sesenta y en las normas que llevaron a su aplicación, y en particular en la Ley N° 14.106 de 1973 -todavía en democracia-, el régimen de ascensos era por unidad ejecutora. Luego se vio que ese ámbito tan reducido de una unidad ejecutora implicaba una limitación en el sistema de carrera y en alguna legislación anterior -en particular en las leyes N° 15.809 y N° 16.127- se llegó al inciso. Con esta propuesta de carrera hacemos una doble ampliación: a toda la Administración Central y además permitiendo el movimiento entre ocupaciones. Hasta ahora, como lo explicó el director, si un funcionario especializado ayudante de abogado se recibe de abogado tiene que seguir siendo ayudante de abogado hasta que exista una vacante en otro escalafón y haya un llamado abierto que no sea, además, un cargo de media carrera, porque de lo contrario no tendrán un derecho preferente los abogados de grados inferiores. Por lo tanto, en la práctica muchas veces esto se soluciona creando cargos que no necesariamente son imprescindibles para esa Administración, pero que atienden a la realidad de alguien que hace mucho tiempo trabaja en la oficina, y entonces inciden otro tipo de consideraciones. Con este sistema de carrera administrativa que se implementa en los artículos 23 a 31 esto se flexibiliza habilitando una movilidad mucho mayor, lo que le permite a ese estudiante que se recibe -según el ejemplo que estoy poniendo- competir por una ocupación correspondiente a abogado en cualquier lugar de la Administración en el que se efectúe un llamado; no solamente en su oficina, sino en cualquier otra dependencia.

A la vez y por estas mismas consideraciones, este sistema escalafonario que contempla básicamente tres escalafones y este sistema de movilidad le da a toda la arquitectura del régimen -y esto también amerita una valoración positiva- una enorme sencillez. Esta sencillez está asociada a otro aspecto que me parece muy importante, que es el de la profesionalización de la función pública, y en particular de la carrera administrativa. Hoy en la práctica no existen incentivos a la carrera administrativa; prácticamente en la mayor parte de las reparticiones de la Administración Central no hay carrera administrativa porque ni siquiera se llama a proveer los cargos superiores, sino que se asignan las funciones. Inclusive, si no se asignaran las funciones y se llamara a la provisión por ascenso muchas veces no existe ningún incentivo para ascender porque quizás, por muy poco dinero, se adquiere una enorme cantidad de responsabilidades en el cargo superior. Cuando hace muchísimos años yo era abogado de la Contaduría General de la Nación y el doctor Alberto Ramón Real, catedrático de derecho administrativo y decano de la Facultad de Derecho, era el director de la Asesoría Jurídica de la Contaduría General de la Nación, por primera vez se planteó la cuestión de si era renunciable el derecho al ascenso. Precisamente por este fenómeno -fíjense que no estoy hablando de hace dos días- no había incentivos para presentarse; la gente renunciaba al derecho al ascenso. Con este sistema existe un salto inicialmente ubicado en el porcentaje que acaba de señalar el director entre un nivel y otro desde el punto de vista de la carrera que opera como un incentivo. En la medida en que luego se reduzca el horario de trabajo -en cuyo caso aumentará esa diferencia- o se establezcan valoraciones adecuadas de las distintas ocupaciones, esa profesionalización va a permitir no

solamente una motivación al ascenso, sino que el funcionario se sienta, como en otro momento ocurrió en la vida del Uruguay, un verdadero profesional del servicio público y no alguien que hace de la función pública un complemento retributivo de otras actividades que cumple en el ámbito público no estatal o en el ámbito de la actividad privada. De manera que regularidad constitucional, sencillez, movilidad, profesionalidad y flexibilización de la carrera son, diría, cinco aspectos que me parece que conducen a una valoración positiva de este articulado.

SEÑOR RAMOS (Conrado).- No sé si quedó algo sin contestar.

SEÑORA REPRESENTANTE DÍAZ REY (Bettiana).- A mí, de verdad, no me termina de quedar claro qué es lo que se va a implementar de la carrera antes del 2025. Hay diferencias en los plazos y hay muchos artículos que no tienen plazo de aplicación. Me gustaría conocer esa información.

SEÑORA REPRESENTANTE OLIVERA PESSANO (Ana María).- Con la benevolencia del presidente, voy a hacer una pregunta que no tiene nada que ver con esto, para cerrar mis preguntas.

En un rato vamos a recibir a una delegación de Utmides. Sobre este tema conversamos muchas veces con el director porque, desde el Presupuesto Nacional, quedaron muertos. Cuando se eliminó el contrato dos más dos, un conjunto nada menor de funcionarios van renovando su contrato año a año, sin posibilidades de regularización. Ahora, tenemos un montón de gente, de otros organismos, que va a ser regularizada. ¿Hay algún planteo en este sentido?

SEÑOR RAMOS (Conrado).- Voy a contestar la primera pregunta y la agradezco.

Vamos a tener oportunidad de implementar que los cargos que se crean ahora, en esta rendición de cuentas, o que se vayan a crear en las reestructuras que se van a ir presentando al Parlamento, eventualmente, en vez de quedar como profesional asesor, sea profesional analista en políticas de medioambiente. O sea que la serie se adopte en caso de que el Parlamento nos vote la carrera-, que también se puedan readecuar los cargos que se están creando, o las transformaciones de cargos que se está haciendo y los que vayan a venir por la reestructura; crearse como readecuarse a la serie de la ocupación. Ese trabajo ya lo hicimos; ya tenemos identificadas las necesidades de los organismos. No lo hemos hecho porque todavía no está aprobada la carrera. Pero es una excelente oportunidad para ya ir identificando las ocupaciones.

Lo que no se implementa ustedes saben que a mí me hubiera gustado implementar; no se dieron los tiempos políticos, no estaba marcado como una prioridad es el volcado, la migración de los funcionarios a la vigencia propia de la carrera que vayan a ocupar el cargo en el nivel de formación de especialización; que la jefatura de departamento sea un cargo. Hacer todo el ejercicio de simplificación de las compensaciones para poder abarcarlo con la ocupación es lo que no se va a implementar en este período de gobierno. Concretamente: no se va a implementar.

SEÑORA REPRESENTANTE DÍAZ REY (Bettiana).- Me quedó claro que por una decisión política del Poder Ejecutivo esta carrera no se va a aplicar.

Me llama la atención lo que plantea el director con respecto a que la idea es que los cargos que se creen en esta rendición de cuentas se vayan incorporando a este nuevo sistema de ocupaciones. Lo digo porque el artículo 49, que refiere a la implementación, dice claramente: "Los funcionarios que ingresen al Poder Ejecutivo en Incisos o unidades ejecutoras donde esté implementado el nuevo sistema

escalafonario […]". Es decir, se va a implementar donde ya está en funcionamiento la carrera.

En esta rendición de cuentas se crean muchos cargos en la administración pública. Esto ya lo hemos dicho. Capaz que estaría bueno saber lo vamos a volver a preguntar cuando venga Servicio Civil con Presidencia porque es parte de lo que nos queda colgado si en esta dispersión de cargos que se van creando y presupuestando por todos lados, la intención de Servicio Civil es que se vaya plegando al nuevo sistema de carrera. De ser así, habría que cambiar la redacción del artículo de implementación, porque estos cargos van a ingresar al Poder Ejecutivo, en diferentes Incisos o unidades ejecutoras. O se cambia el artículo o la intención la entendemos es algo que no va a suceder hasta que se implemente efectivamente la carrera. Esa es una duda que nos parece importante por todo lo que genera la necesidad de ingreso a la función antes del 2024 y porque hay un apuro enorme por ir haciendo los llamados, la descripción de tareas y, obviamente, decir para qué ocupaciones se van a contratar.

SEÑOR REPRESENTANTE POSADA PAGLIOTTI (Iván).- Nos parece claro después de la afirmación del señor director de la Oficina Nacional del Servicio Civil que, necesariamente, debiera incorporarse un artículo a efectos de establecer que los cargos que se crean eventualmente, la referencia también haya que hacerla a las reestructuras en la medida en que se vayan poniendo en práctica, tendrán la denominación y serie de esta nueva carrera administrativa. Me parece que hay que incorporarlo, como un nuevo artículo, a la discusión.

En todo caso, consultaremos al director de la Oficina Nacional del Servicio Civil, pero me parece importante dejar constancia de que esto es algo que debemos incorporar a efectos de que estos nuevos cargos que se crean, así como los que surjan de las reestructuras, tendrán la nueva denominación y serie de la carrera administrativa que se establece acá. Obviamente, en la redacción original de la propuesta no estaba pensado pero, en la medida en que se crean cargos, creo que hay que establecerlo a título expreso.

SEÑOR PRESIDENTE.- Gracias, señor diputado. Secretaría ha guardado debida nota de la propuesta; también figurará en la versión taquigráfica.

SEÑOR RAMOS (Conrado).- Agradezco las últimas intervenciones. Creo que lo que se planteó es muy necesario; el apunte estaba perfecto.

Contestaré la consulta que se hizo con respecto a Utmides. En el marco de las negociaciones que venimos llevando adelante con COFE en el Ministerio de Trabajo, voy a dejar constancia de lo siguiente. Por la vía administrativa todavía no se han producido las regularizaciones correspondientes; nos referimos específicamente a contratos de trabajo que están comprendidos en dos situaciones distintas. Unos son los que, posteriormente al 2015, entraron por Uruguay Concursa; otros son los que pasaron a la categoría de contrato de trabajo en el 2015, a partir de una comisión que formó Servicio Civil, que trataba de probar que hubieran pasado por alguna instancia concursal; eso los habilitaba a hacer contrato de trabajo.

Quiero decir que si el Parlamento nos consulta acerca de la posibilidad de incorporar un artículo sobre regularización de estas dos situaciones, la opinión de Servicio Civil es favorable.

SEÑOR PRESIDENTE.- No hay más consultas pendientes.

Hemos trabajado paralelamente con la Secretaría y hemos charlado con el diputado Posadas debo decirlo para hacer honor a la verdad a efectos de hacer la

inclusión. Seguramente será como capítulo, aunque estamos chequeando qué es lo que corresponde a efectos de una buena técnica legislativa. A diferencia de lo que establece el manual de técnica legislativa, para las leyes de presupuestos y rendición de cuentas se establece el término sección, previo a capítulo, cuando debería ser a la inversa. Pero no estamos para innovar tanto; ya estamos dando otras discusiones públicas como para plantear esto.

(Hilaridad.- Diálogos)

——Tendremos en cuenta la propuesta al momento de la redacción.

El artículo 4° no forma parte de la nueva carrera. También habrá que ver la fórmula que corresponda, dentro de la Sección "Funcionarios".

El doctor Delpiazzo podría dar una buena sugerencia. Aprovecho la oportunidad y si usted me autoriza, director, le doy la palabra al doctor Delpiazzo.

SEÑOR DELPIAZZO (Carlos).- Podría ir al Capítulo "Normas de Aplicación".

SEÑOR PRESIDENTE.- Perfecto.

El contador Posadas, que cada vez es más jurista y menos contador, nos había sugerido algo parecido.

Le agradecemos la sugerencia y lo valoraremos oportunamente.

Agradecemos a la delegación. Con algunos de ustedes nos volveremos a ver el miércoles 1°.

SEÑOR RAMOS (Conrado).- Muchas gracias por las preguntas. Nos vamos eternamente agradecidos.

SEÑOR PRESIDENTE.- Se levanta la reunión.

(Es la hora 14 y 42)

===/